



---

## **ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI PENGEMBANGAN KARIR, FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA**

**Tossy Aryanto<sup>1\*</sup>, Achmad Junaidi<sup>2</sup>, Wahyudi<sup>3</sup>, Sania Febrianti<sup>4</sup>**

<sup>1\*,2,3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang

\* tossy@stiesemarang.ac.id

---

### **Riwayat Artikel**

*Received* :08-06-2024

*Revised* :25-07-2024

*Accepted* :28-07-2024

### **Kata Kunci**

kepuasan kerja,  
pengembangan karir, fasilitas  
kerja, lingkungan kerja

### **Abstraksi.**

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan gedung teknikal PT Selalu Cinta Indonesia di Salatiga. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel yang diambil sebanyak 100 orang karyawan yang bekerja di gedung teknikal PT Selalu Cinta Indonesia di Salatiga. Variabel independen pada penelitian ini adalah pengembangan karir (X1), fasilitas kerja(X2), dan lingkungan kerja(X3) sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja (X3) dengan koefisien regresi sebesar 0.362; selanjutnya variabel fasilitas kerja (X2) dengan koefisien regresi sebesar 0.347, dan variabel pengembangan karir (X1) dengan koefisien regresi sebesar 0.244. Saran dalam penelitian ini adalah pentingnya manajemen untuk meningkatkan pengembangan karir, fasilitas kerja dan lingkungan kerja untuk kepuasan kerja karyawan. Seperti memperbaiki fasilitas kerja dan lingkungan kerja serta melakukan pelatihan untuk pengembangan karir.

### **Abstract**

*The purpose of this study was to analyze the influence of career development, work facilities and work environment on employee job satisfaction in the technical building of PT Selalu Cinta Indonesia in Salatiga. This type of research is quantitative research. The sampling technique used random sampling technique. Data collection using questionnaires. The sample taken was 100 employees who work in the technical building of PT Selalu Cinta Indonesia in Salatiga. The independent*

*variables in this study are career development (X1), work facilities (X2), and work environment (X3) while the dependent variable is employee job satisfaction (Y). The results of the study showed that there was a positive and significant influence on job satisfaction, namely the work environment (X3) with a regression coefficient of 0.362; then the work facility variable (X2) with a regression coefficient of 0.347, and the career development variable (X1) with a regression coefficient of 0.244. The suggestion in this study is the importance of management to improve career development, work facilities and work environment for employee job satisfaction. Such as improving work facilities and work environment and conducting training for career development.*

**Keyword:**

*job satisfaction, career development, work facilities, work environment*

**PENDAHULUAN**

Pada era persaingan global yang semakin ketat, PT. Selalu Cinta Indonesia (SCI) sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi sepatu perlu memastikan bahwa karyawan mereka merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan retensi karyawan, serta memberikan kontribusi positif terhadap keseluruhan kinerja organisasi (Kasih, 2023; Nasution & Maqhfirah, 2017).

Pengembangan karir, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir adalah proses yang melibatkan penyediaan kesempatan dan dukungan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi mereka. Pengembangan karir yang baik memberikan jalan untuk kemajuan dan pertumbuhan profesional, meningkatkan motivasi karyawan, serta memberikan rasa penghargaan dan kepuasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Andriani & Charli, 2023; Sari et al., 2023).

Fasilitas kerja merupakan aspek penting bagi karyawan mencakup infrastruktur fisik yang memadai, peralatan kerja yang sesuai, dan lingkungan yang nyaman, aman dan sehat. Fasilitas kerja yang memenuhi standard yang tinggi dapat menciptakan rasa nyaman, meningkatkan efisiensi kerja, dan meminimalkan potensi risiko kesehatan dan keamanan (Suciani et al., 2022; Tasrif, 2021).

Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif mencakup aspek seperti komunikasi yang efektif, dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta budaya organisasi yang inklusif dan mendukung. Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong kolaborasi, partisipasi, dan keterlibatan karyawan dalam proses kerja, serta meningkatkan kepuasan dan motivasi mereka (Bahri & Yuni, 2017; Setiyaningrum, 2019).

Namun, meskipun pentingnya pengembangan karir, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, masih terdapat keterbatasan penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan ketiganya dalam konteks PT. Selalu Cinta Indonesia di kota Salatiga. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah pengetahuan ini dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh pengembangan karir,

fasilitas kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Gedung Teknikal PT. Selalu Cinta Indonesia di kota Salatiga.

Penelitian sebelumnya tentang kepuasan kerja masih menunjukkan hasil yang inkonsistensi. Prihatini & Putri, (2022) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, namun Funny & Widjaja, (2020) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Setiyaningrum, (2019) menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, namun Tasrif, (2021) menemukan bahwa Fasilitas kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Bahri & Yuni, (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, namun Suciani et al., (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di Gedung Teknikal PT. Selalu Cinta Indonesia dan memberikan rekomendasi yang dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pengembangan karir, peningkatan fasilitas kerja, dan peningkatan lingkungan kerja yang kondusif. Hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman bagi manajemen perusahaan untuk mengimplementasikan kebijakan dan program yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja**

Pengembangan karir merupakan faktor yang signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasakan adanya kesempatan pengembangan karir yang baik, hal ini dapat berkontribusi secara positif terhadap tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan (Afiah & Asmawiyah, 2020).

Salah satu pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja adalah adanya peningkatan kompetensi dan keterampilan karyawan. Melalui program pengembangan karir, karyawan dapat mengikuti pelatihan, kursus, atau program pengembangan lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Dengan meningkatnya kompetensi dan keterampilan tersebut, karyawan akan merasa lebih percaya diri dan mampu menghadapi tugas-tugas pekerjaan yang lebih kompleks. Hal ini dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan, karena mereka merasa lebih mampu dan kompeten dalam menjalankan pekerjaan mereka (Laksmiari, 2019).

Selain itu, pengembangan karir juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan. Dengan adanya jalur karir yang jelas dan terstruktur, karyawan dapat merencanakan dan mengarahkan perkembangan karir mereka sesuai dengan aspirasi pribadi. Kemampuan untuk merencanakan dan mengendalikan karir mereka sendiri memberikan rasa kontrol dan kepuasan yang tinggi. Karyawan yang merasa bahwa mereka sedang bergerak maju dalam karir mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka (Komarudin, 2019).

Selain itu, pengembangan karir juga memberikan peluang bagi karyawan untuk mendapatkan pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja mereka. Ketika karyawan berhasil mengembangkan diri dan mencapai perkembangan karir yang diinginkan, mereka sering kali mendapatkan pengakuan dari atasan dan rekan kerja mereka. Penghargaan ini

dapat berupa promosi, peningkatan tanggung jawab, atau pengakuan secara verbal. Pengakuan dan penghargaan tersebut dapat memberikan rasa kepuasan yang besar bagi karyawan dan meningkatkan motivasi mereka untuk terus mengembangkan diri (Rahmawati et al., 2021).

Selain dampak-dampak positif yang telah disebutkan, pengembangan karir juga dapat membantu mengurangi tingkat turnover karyawan. Ketika karyawan merasakan adanya peluang pengembangan karir yang baik dan kesesuaian antara tujuan karir mereka dengan tujuan organisasi, mereka lebih cenderung bertahan di perusahaan. Hal ini mengurangi tingkat perputaran karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan stabilitas organisasi dan meminimalkan biaya yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan karyawan baru (R. Syahputra et al., 2022).

Secara keseluruhan, pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Melalui peningkatan kompetensi dan keterampilan, kesempatan mencapai tujuan karir, dan pengakuan kerja. Sedangkan indikator pengembangan karir menurut Andriani & Charli, (2023) adalah Ketersediaan program pengembangan, Ingin mengembangkan diri, Peningkatan keterampilan dan pengetahuan baru, serta Kenaikan jabatan. Dalam hal ini kemudian ditemukan dugaan sementara berupa hipotesis yaitu **Hipotesis 1 (H<sub>1</sub>): Diduga terdapat Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja**

### **Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Fasilitas kerja yang disediakan oleh sebuah organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Fasilitas kerja yang baik tidak hanya mencakup infrastruktur fisik yang memadai, tetapi juga mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti kenyamanan, keamanan, dan kesehatan (Baiti et al., 2020).

Salah satu pengaruh utama fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja adalah meningkatkannya kenyamanan. Ketika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerja mereka, mereka cenderung merasa lebih senang dan puas dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja yang nyaman mencakup ruang kerja yang ergonomis, pencahayaan yang memadai, suhu yang nyaman, dan fasilitas kesehatan yang memadai seperti area istirahat atau fasilitas olahraga. Semua ini berkontribusi untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung kesejahteraan karyawan (Syahputra et al., 2022).

Selain kenyamanan, fasilitas kerja yang memenuhi standar keamanan juga berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Keberadaan peralatan keselamatan yang memadai, tanda peringatan yang jelas, jalur evakuasi yang terorganisir, dan sistem kebakaran yang berfungsi dengan baik memberikan rasa aman dan perlindungan bagi karyawan. Hal ini dapat mengurangi kekhawatiran akan risiko kecelakaan atau kejadian yang tidak diinginkan di tempat kerja. Dalam lingkungan kerja yang aman, karyawan dapat fokus pada tugas mereka dengan lebih baik dan merasa dihargai oleh perusahaan (Rampisela & Lumintang, 2020).

Selanjutnya, fasilitas kerja yang memperhatikan aspek kesehatan juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Fasilitas kesehatan seperti area makan yang bersih, akses ke air minum yang cukup, serta program kesehatan dan kebugaran yang disediakan oleh perusahaan, mencerminkan perhatian dan perawatan terhadap kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan dalam hal kesehatan dan kesejahteraan

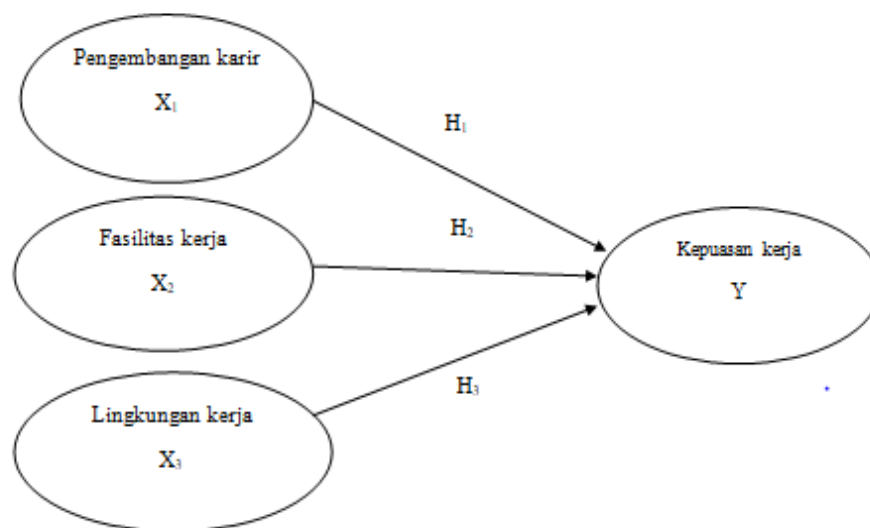
mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka (Rampisela & Lumintang, 2020).

Selain itu, fasilitas kerja yang mendukung produktivitas juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Peralatan kerja yang baik, teknologi yang canggih, dan infrastruktur yang memadai dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan efisien. Fasilitas kerja yang memungkinkan kolaborasi dan komunikasi yang baik antar tim juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena karyawan dapat merasa terlibat dalam proses kerja dan berkontribusi secara signifikan. Dalam hal ini kemudian ditemukan dugaan sementara berupa hipotesis yaitu **Hipotesis 2 (H<sub>2</sub>): Diduga terdapat Fasilitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja**

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

Lingkungan kerja merupakan tempat bekerja karyawan, apabila karyawan bekerja dalam lingkungan yang nyaman, ruang kerja dan didukung dengan peralatan kerja serta memiliki hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan maka akan menimbulkan rasa setia bekerja di perusahaan. Oleh karena itu semakin baik dan nyaman lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi kepuasan karyawan kepada perusahaan (Yuliantari & Prasasti, 2020). Dalam hal ini kemudian ditemukan dugaan sementara berupa hipotesis yaitu **Hipotesis 3 (H<sub>3</sub>): Diduga terdapat Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja**

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini terdiri dari variable dependen adalah Kepuasan kerja dan variable independen adalah pengembangan karir, fasilitas kerja dan lingkungan kerja. Secara ringkas, model konseptual yang menjadi luaran kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



**Gambar 2. 1**  
Kerangka Pemikiran Penelitian

## **METODE PENELITIAN**

Populasi pada penelitian ini menggunakan karyawan Gedung Teknikal PT. Selalu Cinta Indonesia di Salatiga. Dalam penelitian ini, jumlah populasi karyawan Gedung Teknikal PT. Selalu Cinta Indonesia di Kota Salatiga adalah 2.108 karyawan untuk kemudian sampel yang

terambil sejumlah 100 orang berdasarkan rumus Slovin. Metode pengumpulan datanya menggunakan survei dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diwujudkan dalam bentuk pernyataan. Kuesioner dalam penelitian ini berbentuk skala Likert 5 point, dan setelahnya menjadi Metode Analisis Data dengan uji statistik berupa : (1) Uji Validitas pada penelitian ini menggunakan bivariate. Nilai minimal bivariate 0,7 di mana hasil indicator antara 0.726 hingga 0.912 dinyatakan valid, (2) Uji Realibilitas dengan Cronbach Alpha di mana nilai minimal adalah 0,7 dan hasilnya adalah 0.889 hingga 0.915 menunjukkan indikator telah reliabel, (3) Uji Normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi > 0,05 di mana hasilnya 0.084 maka berdistribusi normal, (4) Uji Multikolinearitas melalui perhitungan tolerance serta variance Inflation Factor (VIF), dalam penelitian uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance > 0,1 atau nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 maka terjadi multikolinearitas. Hasil yang diperoleh antara 4.311 hingga 4.789 berarti tidak terdapat gejala multikolinearitas (Hair et al., 2019), (5) Uji Heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser dengan nilai sig > 0,1 dengan hasil antara 0.858 hingga 0.890 dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas, (6) Uji Autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson dengan hasil berada diantara *dl* sampai *4-du* untuk jumlah responden 100 pada taraf signifikansi 0.05. Apabila melihat tabel durbin Watson maka *dl* = 1.57 dan *du* = 1.72, maka dapat dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

## ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Hipotesis

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 1**

Pengujian Regresi Linier Berganda

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized | T     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta         |       |      |
| 1     | (Constant) | .587                        | .346       |              | 1.696 | .093 |
|       | X1         | .244                        | .058       | .256         | 4.245 | .000 |
|       | X2         | .347                        | .060       | .370         | 5.810 | .000 |
|       | X3         | .362                        | .057       | .385         | 6.318 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 4.16 di atas, didapatkan persamaan garis linier berganda adalah

$$Y = 0.587 + 0.244X_1 + 0.347X_2 + 0.362X_3$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja adalah lingkungan kerja (X3) dengan koefisien regresi sebesar 0.362; selanjutnya variabel fasilitas kerja (X2) dengan koefisien regresi sebesar 0.347, dan variabel pengembangan karir (X1) dengan koefisien regresi sebesar 0.244. Dilihat dari tabel 4.16 dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Koefisien regresi variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 0.244 artinya setiap kenaikan variabel pengembangan karir satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.244.
- 2) Koefisien regresi variabel fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.347 artinya setiap kenaikan variabel fasilitas kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.347.

- 3) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.362 artinya setiap kenaikan variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.362.

**Uji t**

**Tabel 4. 2**

**Uji t**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | .587                        | .346       |                           | 1.696 | .093 |
|       | X1         | .244                        | .058       | .256                      | 4.245 | .000 |
|       | X2         | .347                        | .060       | .370                      | 5.810 | .000 |
|       | X3         | .362                        | .057       | .385                      | 6.318 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas secara individu (parsial) dalam menjelaskan variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja. Dari hasil penelitian dapat dilihat nilai pengujian hipotesis pada tabel 4.17 di atas.

**1. Uji pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja**

Berdasarkan tabel 4.16 di atas didapatkan nilai koefisien regresi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 0.237 dengan angka probabilitas sebesar  $0.000 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0.05) \text{ dan nilai } t \text{ hitung sebesar } 4.245 > t \text{ tabel } (df=n-k=100-3=97) \text{ sebesar } 2.5867$ ; berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengembangan karir (X1) terhadap produktivitas (Y).

**2. Uji pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan tabel 4.16 di atas didapatkan nilai koefisien regresi fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.347 dengan angka probabilitas sebesar  $0.000 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0.05) \text{ dan nilai } t \text{ hitung sebesar } 5.810 > t \text{ tabel } (df=n-k=100-3=97) \text{ sebesar } 2.587$ ; berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan fasilitas kerja (X2) terhadap produktivitas (Y).

**3. Uji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan tabel 4.16 di atas didapatkan nilai koefisien regresi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.362 dengan angka probabilitas sebesar  $0.000 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0.05) \text{ dan nilai } t \text{ hitung sebesar } 6.318 > t \text{ tabel } (df=n-k=100-3=97) \text{ sebesar } 2.587$ ; berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y).

**Uji kelayakan model (uji F)**

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model penelitian atau apakah layak atau tidak suatu model penelitian berkaitan dengan pengaruh variabel pengembangan karir (X1), fasilitas kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja (Y). Pengambilan keputusan dilakukan dengan memperhatikan Uji F pada tabel ANOVA di bawah ini:

**Tabel 4. 3**

**Pengujian Output Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 549.657        | 3  | 183.219     | 362.637 | .000 <sup>b</sup> |

|          |         |    |      |  |  |
|----------|---------|----|------|--|--|
| Residual | 48.503  | 96 | .505 |  |  |
| Total    | 598.160 | 99 |      |  |  |

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Dari hasil pengujian dengan SPSS didapatkan angka F antara pengembangan karir (X1), fasilitas kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan  $362.637 > F$  tabel ( $v_1=3$ ;  $v_2:100$ ) sebesar 4.42 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir (X1), fasilitas kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) artinya model telah layak

**Koefisien determinasi (Adjusted R2)**

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Y).

**Tabel 4. 4**  
Output Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .959 <sup>a</sup> | .919     | .916              | .711                       | 1.853         |

- a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
- b. Dependent Variable: Y

Dari tabel 4.19 hasil uji regresi didapatkan angka koefisien determinasi berganda (Adjusted R Square) sebesar 0.916. Hal ini berarti bahwa sebesar 91.9% dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir (X1), fasilitas kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) dapat menjelaskan kepuasan kerja (Y). Sedangkan sisanya ( $100\% - 91.9\% = 8.1\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel yang diteliti.

**Pembahasan**

**Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja**

Pengembangan karir merupakan peluang-peluang yang bisa dimanfaatkan oleh karyawan untuk naik jabatan. Ketika karyawan memiliki pengembangan karir yang tinggi maka dirinya akan mampu bekerja dengan lebih bersungguh-sungguh. Oleh karena itu dengan tingginya pengembangan karir maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengembangan karir (X1) terhadap kepuasan kerja (Y). Angka positif dan signifikan ini mengindikasikan bahwa dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan pengembangan karir. Hal ini berarti semakin tinggi pengembangan karir dalam bekerja akan dapat memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (I Gede Yudha Dharma Putra, 2023) (Afrina, 2021) yang menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja**

Fasilitas kerja merupakan kemudahan bagi seseorang dalam bekerja. Ketika ada peningkatan fasilitas kerja maka seseorang akan cenderung untuk rajin bekerja. Mereka lebih semangat karena merasa mampu sehingga kepuasan kerja mudah untuk tercapai.



Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan fasilitas kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Angka positif dan signifikan ini mengindikasikan bahwa dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan fasilitas kerja. Hal ini berarti semakin baik fasilitas kerja maka akan dapat memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hernilawati et al., 2021) yang menemukan bahwa fasilitas kerja yang semakin ringan dapat meningkatkan produktivitas

### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja**

Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik tempat karyawan bekerja yang dapat mendukung pekerjaan. Karyawan yang didukung oleh tempat kerja yang baik maka dapat memberikan kontribusi terbaik untuk perusahaan dan semangat kerja akan semakin meningkat. Hal ini merupakan suatu harapan dapat terjadi pada semua perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y). Angka positif dan signifikan ini mengindikasikan bahwa dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja. Hal ini berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan dapat memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuliantari & Prasasti, 2020) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **SIMPULAN**

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengembangan karir (X1) terhadap kepuasan kerja (Y), artinya semakin baik pengembangan karir di perusahaan maka akan semakin baik kepuasan. Sebaliknya, semakin buruk pengembangan karir di perusahaan maka akan semakin buruk kepuasan kerja, (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan fasilitas kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y), artinya semakin baik fasilitas kerja di perusahaan maka akan semakin baik kepuasan kerja. Sebaliknya, semakin buruk fasilitas kerja maka semakin buruk kepuasan kerja, dan (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y), artinya semakin baik lingkungan kerja di perusahaan maka akan semakin baik kepuasan kerja. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja maka semakin buruk kepuasan kerja.

Sedangkan saran yang dapat diberikan berdasarkan kesimpulan tersebut adalah : (1) Adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja mengindikasikan perlunya meningkatkan pengembangan karir agar kepuasan kerja dapat juga ditingkatkan, (2) Adanya pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja mengindikasikan perlunya mempertahankan fasilitas kerja yang baik agar dapat mendukung pekerjaan, dan (3) Adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja mengindikasikan perlunya mempertahankan karyawan yang memiliki komunikasi kerja yang baik.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afiah, M., & Asmawiyah. (2020). Motivasi Dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 378–387. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Afrina, I. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Cv. Lancar Jaya Desa Karsa Jaya Belitang Jaya Oku Timur. *Jurnal AKTUAL*, 18(2), 68. <https://doi.org/10.47232/aktual.v18i2.65>
- Andriani, Y., & Charli, C. O. (2023). Analisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, sistem reward dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. abasiat raya. *Jurnal Bisnis Digital*, 1(1), 1–14.
- Bahri, S., & Yuni, C. N. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 241–247. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Baiti, K., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE SURAKARTA. *Edunomika*, 04(01), 69–87.
- Funny, F., & Widjaja, O. H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja PT ISS Universitas Tarumanagara. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 43. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7423>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. <https://doi.org/10.1002/9781119409137.ch4>
- Hernilawati, H., Sutriswanto, S., & Rusvitawati, D. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Riset Akuntansi Politala*, 4(1), 22–33. <https://doi.org/10.34128/jra.v4i1.67>
- Hidayati, R. (2020). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Djombang Baru). *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 2(3), 258–270. <https://doi.org/10.33752/bima.v2i3.159>
- Kasih, I. (2023). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. POKPAN TANJUNG MORAWA A DELI SERDANG. *Jurnal Jumbiku*, 3(1).
- Komarudin, K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(2), 128–145. <https://doi.org/10.32493/frkm.v1i2.2544>
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 54–63. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20066/12037>
- Nasution, N. M. S., & Maqhfirah. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara. *Jurnal*

- Prasetyani, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Surya Barutama Di Balaraja. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 96–106. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1086>
- Prihatini, P., & Putri, A. A. S. (2022). Pengaruh Insentif, Fasilitas Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Jaya di Surakarta. *Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, XI(1), 21–32. <http://www.jurnal.usahidsolo.ac.id/index.php/IAB/article/view/1024%0Ahttps://www.jurnal.usahidsolo.ac.id/index.php/IAB/article/download/1024/793>
- Rahmawati, I., Bagis, F., & Darmawan, A. (2021). ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT HYUP SUNG INDONESIA. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1996), 6.
- Rampisela, V. A. J., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 302–311.
- Reskiputri, T. D., & Romadhoni, R. (2019). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) dan Turnover Intention terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 1–70.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik. *Jurnal Ecodemica*, 2(01), 1–13. <https://doi.org/10.35724/mjpa.v2i01.2454>
- Sari, Zakiyyul, M., Rasyid, F., & Khosasih, R. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA KARYAWAN PT. BRI (PERSERO) CABANG KOTABARU. *Economina*, 2.
- Setiyaningrum, A. C. (2019). Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 824–831.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Suciani, A. N., Suwasono, E., & Muttaqien, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kud Karya Bhakti Ngancar Kediri. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(4), 01–13. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i4.489>
- Suparman, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 09(02), 1–16. [www.stiepasim.ac.id](http://www.stiepasim.ac.id)
- Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 223. <https://doi.org/10.32493/jee.v4i2.17123>

- Syahputra, A., Ervina, E., & Melisa, M. (2022). Pengaruh Modal Usaha, Lokasi Usaha, Lokasi Pemasaran dan Kualitas Produk terhadap Pendapatan UMKM. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(1), 183–198. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i1.3498>
- Syahputra, R., Podungge, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 1–6.
- Tasrif, M. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan PT Prima Sejahtera Indonesia. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 9(2), 92–101.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>