MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI DKI JAKARTA

Rohameli Malau[1], Murniyati[2]
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
rohamelimalau@gmail.com[1], Murni.mni@bsi.ac.id[2]

Abstract

The success of an institution is largely determined by the quality of its human resources. Suboptimal career development and an unconducive work environment can reduce employee job satisfaction. This study aims to determine the influence of Career Development and Work Environment on Employee Job Satisfaction at the National Narcotics Agency of DKI Jakarta Province. This research uses a quantitative approach with a saturated sampling technique, where the entire population of 55 employees was used as the sample. Data were collected through questionnaires distributed via Google Forms and analyzed using multiple linear regression. The results show that Career Development has a significant partial effect on Job Satisfaction with t-count 7.502 and sig 0.000. Work Environment also has a significant partial effect with t-count 4.164 and sig 0.000. Simultaneously, both variables have a significant effect on Job Satisfaction with F-count 105.110 and sig 0.000. The R Square value of 80.2% indicates the contribution of both variables to Job Satisfaction. Therefore, good career development and a conducive work environment are proven important in improving employee job satisfaction.

***Keywords**: Career Development, Work Environment, Job Satisfaction*

Abstrak

Keberhasilan suatu instansi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengembangan karir yang tidak optimal dan lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi yang berjumlah 55 karyawan dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan via Google Forms dan dianalisis menggunakan regresi koefisien linear. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja dengan t hitung 7,502 dan sig 0,000. Lingkungan Kerja juga berpengaruh signifikan secara parsial dengan t hitung 4,164 dan sig 0,000. Secara simultan, keduanya berpengaruh signifikan dengan F hitung 105,110 dan sig 0,000. Nilai R Square sebesar 80,2% menunjukkan kontribusi kedua

Article history
Received: Juli 2026
Reviewed: Juli 2026
Published: Juli 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

ISSN : 3025-9495

variabel terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, pengembangan karir yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif terbukti penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
Kata Kunci: Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Dalam persaingan global yang semakin intens, sumber daya manusia menjadi aset paling strategis bagi setiap organisasi, baik yang bersifat swasta maupun instansi pemerintah. Kualitas sumber daya manusia yang unggul menjadi faktor penentu utama dalam keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Salah satu indikator penting yang mencerminkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia adalah tingkat kepuasan kerja karyawan, di mana karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya terbukti memiliki produktivitas yang lebih tinggi, tingkat absensi yang lebih rendah, serta komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Fauzi, Sulistianingsih, et al., 2022).

Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta merupakan salah satu lembaga pemerintah yang memiliki peran penting dalam upaya pencegahan dan penanggulangan penyalahgunaan serta peredaran gelap narkotika di wilayah DKI Jakarta. Sebagai institusi yang berada di garis depan dalam memberantas narkoba, BNN Provinsi DKI Jakarta diharapkan memiliki pegawai yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan dedikasi dan profesionalisme yang penuh. Berdasarkan pengamatan awal peneliti, terdapat beberapa indikasi permasalahan terkait kepuasan kerja pegawai, di antaranya program pengembangan karir yang dirasakan belum berjalan secara optimal, serta kondisi lingkungan kerja fisik di beberapa unit yang dinilai belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan produktivitas pegawai dalam bekerja.

Beberapa penelitian sebelumnya seperti Herliana dan Munawaroh (2024) telah mengkaji pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, namun penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan swasta. Penelitian yang secara spesifik mengkaji konteks instansi pemerintah yang bergerak di bidang penegakan hukum seperti BNN masih sangat terbatas, sehingga terdapat celah penelitian yang perlu diisi. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan dampak pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di instansi pemerintah.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengembangan Karir

Menurut Sunyoto “Pengembangan karir adalah perkembangan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk meraih suatu tujuan karir dan kemajuan oleh bagian sumber daya manusia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau tingkatan organisasi” (Herliana & Munawaroh, 2024)

Berdasarkan uraian di atas, pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan oleh individu maupun organisasi dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan motivasi kerja secara berkelanjutan. Proses ini bertujuan untuk membantu individu mencapai tujuan karir yang diinginkan melalui perencanaan yang terarah dan realistis, serta

mendukung pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan dan kemajuan organisasi sesuai dengan jalur dan jenjang karir yang direncanakan atau ditetapkan.

Indikator pengembangan karir menurut Mangkunegara meliputi prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan, dukungan manajemen, kesempatan berkembang, dan loyalitas karyawan (Valentina et al., 2024).

2. Lingkungan Kerja

Menurut Fathoni "Lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik" (Oktarendah et al., 2023). Menurut Sutrisno "Lingkungan kerja adalah tempat bekerja, fasilitas yang mendukung dalam bekerja, serta hubungan dalam perusahaan itu sendiri" (Rahmadhani Nabillah Caraka, Abdul Azis Pamulang, 2024).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif baik secara fisik maupun non fisik menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi guna mendukung karyawan dalam bekerja secara optimal dan efektif.

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti meliputi penerangan/cahaya, temperatur/suhu udara, kelembaban udara, kebisingan, dan hubungan karyawan (Sanaba & Andriyan, 2022).

3. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins ''Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, yang dihasilkan dari penilaian terhadap karakteristik pekerjaan tersebut" (Christover et al., 2023). Menurut Badeni "Kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas" (Abdul Haris, Ferri Effendi, 2023).

Berdasarkan uraian di atas, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai kondisi emosional yang mencerminkan bagaimana individu merespon pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Hal ini terbentuk dari evaluasi terhadap beberapa aspek pekerjaan. Tingkat kepuasan yang tinggi akan mendorong munculnya perilaku kerja yang positif, seperti keterlibatan dan loyalitas, sedangkan tingkat kepuasan yang rendah cenderung menimbulkan perilaku yang kurang mendukung, seperti ketidakhadiran, stres, hingga keinginan untuk mencari pekerjaan lain atau mengundurkan diri. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi indikator penting dalam melihat kualitas hubungan antara karyawan dan pekerjaannya.

Indikator kepuasan kerja menurut Nuraini meliputi lingkungan kerja, pengembangan karir, upah yang cukup, penghargaan atas hasil kerja, dan ketenangan dalam bekerja (Valentina et al., 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta dengan jumlah responden sebanyak 55 orang. Instrumen penelitian terdiri atas variabel Pengembangan Karir (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y). Sebelum dilakukan analisis regresi, seluruh instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Uji Validitas

Tabel 1. Uji validitas Pengembangan Karir (X1)

No	Pernyataan	Sig.	*Pearson Correlation*	Keterangan
1	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan target dan standar yang ditetapkan.	0,000	0,481	Valid
2	Saya aktif mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi untuk meningkatkan kompetensi.	0,000	0,569	Valid
3	Ilmu dan keterampilan yang saya peroleh dari pelatihan dapat saya terapkan langsung dalam pekerjaan sehari-hari.	0,000	0,501	Valid
4	Pimpinan saya memberikan bimbingan dan arahan yang membantu saya berkembang dalam karir.	0,000	0,704	Valid
5	Organisasi membuka peluang promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi dan memenuhi kualifikasi.	0,000	0,857	Valid
6	Saya mendapatkan kesempatan rotasi atau penugasan baru yang memperluas pengalaman dan wawasan kerja saya.	0,000	0,789	Valid
7	Organisasi memberikan tantangan kerja yang mendorong saya untuk terus mengembangkan kemampuan diri.	0,000	0,685	Valid
8	Kesetiaan saya terhadap instansi menjadi salah satu pertimbangan dalam pengembangan karir.	0,000	0,774	Valid
9	Saya merasa memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi tempat saya bekerja saat ini.	0,000	0,725	Valid

Sumber: (Hasil olah Data SPSS V.21, 2026)

Tabel 2. Uji validitas Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Sig.	*Pearson Correlation*	Keterangan
1	Penerangan di ruang kerja saya sudah memadai untuk mendukung aktivitas kerja sehari-hari.	0,000	0, 878	Valid
2	Kondisi suhu dan sirkulasi udara di tempat kerja terasa nyaman.	0,000	0,835	Valid
3	Fasilitas pengatur suhu (AC/ventilasi) di tempat kerja berfungsi dengan baik sehingga menciptakan kenyamanan bekerja.	0,000	0,810	Valid
4	Tingkat kelembaban udara di tempat kerja saya terasa sesuai dan tidak mengganggu kondisi fisik saya.	0,000	0,853	Valid
5	Tingkat kebisingan di lingkungan kerja tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja.	0,000	0,714	Valid
6	Kondisi keamanan dan keselamatan kerja di instansi sudah terjamin dengan baik.	0,000	0,840	Valid
7	Hubungan dan komunikasi antar sesama karyawan terjalin dengan harmonis dan saling mendukung.	0,000	0,701	Valid
8	Hubungan saya dengan atasan berjalan dengan baik dan penuh rasa saling menghormati.	0,000	0,632	Valid

Sumber: (Hasil olah Data SPSS V.21, 2026)

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Tabel 3. Uji validitas kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Sig.	*Pearson Correlation*	Keterangan
1	Kondisi lingkungan kerja (fisik dan non-fisik) di instansi mendukung kenyamanan saya bekerja.	0,000	0,630	Valid
2	Kondisi fisik tempat kerja saya (kebersihan, pencahayaan, dan kerapian) membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.	0,000	0,638	Valid
3	Hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja menciptakan suasana yang positif dan menyenangkan bagi saya.	0,000	0,655	Valid
4	Organisasi memberikan kesempatan pelatihan dan peningkatan kompetensi yang membuat saya merasa termotivasi untuk berkembang.	0,000	0,759	Valid
5	Adanya peluang promosi jabatan di organisasi membuat saya merasa puas dan bersemangat dalam bekerja.	0,000	0,737	Valid
6	Upah yang saya terima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban di organisasi.	0,000	0,506	Valid
7	Atasan saya memberikan apresiasi atau pujian atas hasil kerja yang telah saya capai sehingga saya merasa dihargai.	0,000	0,803	Valid
8	Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan kepada instansi.	0,000	0,849	Valid
9	Suasana kerja yang stabil dan kondusif membuat saya dapat berkonsentrasi penuh dalam menyelesaikan tugas-tugas saya.	0,000	0,641	Valid

Sumber: (Hasil olah Data SPSS V.21, 2026)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05) dan nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (0,266), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengumpulan data.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk menguji konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Tabel Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterengan
1	Pengenbangan Karir (X1)	0,858	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,910	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,880	Reliabel

Sumber: (Hasil olah Data SPSS V.21, 2026)

Berdasarkan Tabel 4, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan kriteria nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil *Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

	Unstandardized Residual
N	55
Normal Parameter Mean Standar Deviation Absolute	 38.42 4.879 0,118
Most Extreme Differences Positive Negative	 0,100 -0,118
Kolmogorov-Smirnov Z	0,875
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,428

Sumber: (Hasil olah Data SPSS V.21, 2026)

Berdasarkan Tabel 5, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,428 > 0,05 menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser. Model regresi dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi > 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Uji *Glesjer* Heterokedastisitas

Model	Unstandardized B	Coefficiens Std. Error	Standardized Coefficiens Beta	t	Sig.
(Constant)	4,037	1,836		2,199	0,032
X 1	-0,027	0,061	-0,082	-0,444	0,659
X 2	-0,042	0,059	-0,130	-0,702	0,486

Sumber: (Hasil olah Data SPSS V.21, 2026)

Berdasarkan Tabel 6, nilai signifikansi variabel pengembangan karir sebesar 0,659 dan lingkungan kerja sebesar 0,486. Kedua nilai tersebut > 0,05, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
(Constant)	0,458	2,643		0,173	0,863		
Total_X1	0,655	0,087	0,625	7.502	0,000	0,552	1,813
Total_X2	0,353	0,085	0,347	4.164	0,000	0,552	1,813

Sumber: (Hasil olah Data SPSS V.21, 2026)

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 7, nilai Tolerance masing-masing variabel sebesar 0,552 (> 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,813 (< 10), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen dengan kriteria nilai signifikansi < 0,05. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,432	2,640		0,163	0,871
	Total_X1	0,654	0,087	0,623	7,492	0,000
	Total_X2	0,356	0,085	0,349	4,202	0,000

Sumber: (Hasil olah Data SPSS V.21, 2026)

Berdasarkan Tabel 8, variabel pengembangan karir memperoleh nilai t-hitung sebesar 7,492 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, dan variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar 4,202 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji Simultan (Uji F) secara simultan

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen dengan kriteria nilai signifikansi < 0,05. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1030,482	2	515,241	105,110	0,000[b]
	Residual	254,900	52	4,902		
	Total	1285,382	54			

Sumber: (Hasil olah Data SPSS V.21, 2026)

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai F-hitung sebesar 105,110 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja.

Uji Koefisien Regresi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	0,458	2,643		0,173	0,863
	Total X1	0,655	0,087	0,625	7,502	0,000
	Total X2	0,353	0,085	0,347	4,164	0.000

Sumber: (Hasil olah Data SPSS V.21, 2026)

ISSN : 3025-9495

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh persamaan regresi linear berganda **$Y = 0{,}458 + 0{,}655X_1 + 0{,}353X_2$**. Nilai konstanta sebesar 0,458 menunjukkan bahwa apabila variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja bernilai 0, maka kepuasan kerja diprediksi sebesar 0,458. Koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,655 menunjukkan bahwa pengembangan karir berhubungan positif dengan kepuasan kerja, sedangkan koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,353 menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Dengan demikian, semakin baik pengembangan karir dan lingkungan kerja, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

   Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 7,502 yang lebih besar dari t tabel 2,007, serta nilai sig 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X1) secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

   Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis penelitian dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunita & Utami, yang menyatakan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Yunita & Utami, 2022).

   Hasil analisis dari penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa pengembangan karir, yang mencakup peningkatan kompetensi, jenjang karir yang jelas, kesempatan promosi, pelatihan kerja, dan dukungan dari perusahaan, telah memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

   Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 4,164 yang lebih besar dari t tabel 2,007, serta nilai sig 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

   Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Septianti, dkk. yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Septianti et al., 2025).

   Hasil analisis dari penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa aspek-aspek lingkungan kerja, seperti kondisi fisik tempat kerja, hubungan antar rekan kerja, fasilitas kerja, keamanan kerja, dan suasana kerja, telah memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. **Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

   Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan memperoleh nilai f hitung sebesar 105,110 yang lebih besar dari f tabel 3,18, serta nilai sig 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

   Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bali & Ariawan, yang menyatakan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Bali & Ariawan, 2025).

   Hasil analisis dari penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja secara bersamaan telah memberikan dampak terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 80,2%, sedangkan 19,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik pengembangan karir yang diberikan instansi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang semakin baik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 80,2%, sedangkan 19,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Haris, Ferri Effendi, N. D. (2023). Kepuasan Kerja. Deepublish, 2023. Https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Sgpmeqaaqbaj&Lpg=PP1&Ots=Ita_O4ayhe&Dq=Pengertian Kepuasan Kerja&Lr&Hl=Id&Pg=PA10#V=Onepage&Q=Pengertian Kepuasan Kerja&F=False

Avianti, W., & Wahidin, D. (2025). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Pada Organisasi Pendidikan Tingkat Sekolah Menengah Kejuruan. 2(2), 43–52.

Bali, F. A., & Ariawan, J. (2025). Bali Dan Ariawan. Jurnal Bintang Manajemen, 3, 142–151.

Dinilhaq, N. A., Amelia, Y., Arini, A., & Hidayatullah, R. (2025). Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian Pendidikan : Memahami Perbedaan , Implikasi , Dan Strategi Pemilihan Yang Tepat.

Fauzi, A., Rizki Utami, A., Rahmaviani, L., Bonita, R., Pangestu, S., Robbiatul Adawiah, S., & Syahputra, P. A. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir: Pendidikan, Pelatihan Dan Motivasi (Literature Review Manajemen Kinerja). Jurnal Ilmu Multidisplin, 1(3), 717–732. Https://Doi.Org/10.38035/Jim.V1i3.98

Hermina, D., & Huda, N. (2024). Memahami Populasi Dan Sampel : Pilar Utama Dalam Penelitian Kuantitatif. 5(12), 5937–5948.

Mutiara Dhea Herliana, & Munawaroh Munawaroh. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen, 3(1), 221–234. Https://Doi.Org/10.59603/Ppiman.V3i1.652

Ni Putu Lion Budanti, N. P. A. M. M. (2024). Emasains Emasains. 90–95.

Nurpratama, M., Yudianto, A., Manajemen, P. S., & Unwir, F. E. (2022). Program Studi Manajemen ,. 8(1), 36–46.

Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis, 3(1), 63–77. Https://Doi.Org/10.35912/Rambis.V3i1.2357

Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi , Kompetensi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan. 01(01), 24–33.

Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Mackessen Indonesia Hubungan Suatu Variabel Tak Bebas / Response (Y) Dengan 2 (Dua) Atau Lebih Variabel Standardize. 1(November 2022), 154–159.

Rahmadhani Nabillah Caraka, Abdul Azis Pamulang, U. (2024). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt . Polindo Utama Kabupaten Tangerang. 1(2), 248–254.

Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, I. I. J. (2024). Pengertian Lingkungan Kerja. 2(2017), 306–312.

Sanaba, H. F., & Andriyan, Y. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan : Kompensasi , Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja. 2(2), 83–96.

ISSN : 3025-9495

Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi Dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau. 1, 24–36.

Valentina, V., Pardede, Y., & Siahaan, D. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV Satu Atap Communication Medan. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV Satu Atap Communication Medan, 4, 487–497. Https://Doi.Org/10.59525/Aij.V4i2.477

Yunita, D., & Utami, S. S. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Honoris Industry. 1(3).