



## Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Gunung Agung

Kadek Geliani Putri<sup>1</sup>, I Nengah Suarmanayasa<sup>2</sup>

Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia<sup>1-2</sup>

Email Korespondensi : [geliani@student.undiksha.ac.id](mailto:geliani@student.undiksha.ac.id)<sup>1</sup>, [nengah.suarmanayasa@undiksha.ac.id](mailto:nengah.suarmanayasa@undiksha.ac.id)<sup>2</sup>

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 01 Mei 2026

### ABSTRACT

*This study aims to examine the influence of career development and the work environment on employee job satisfaction at PT. Mega Tiara Sinar Abadi's Gunung Agung Branch. This study was motivated by indications of job dissatisfaction resulting from an unclear career system and a suboptimal work environment. This study employs an associative quantitative approach with an explanatory research design, involving all 42 employees as the sample through a saturation sampling technique. Data collection was conducted using a Likert-scale questionnaire, followed by analysis via multiple linear regression using SPSS version 25 after conducting classical assumption tests. The results of the study indicate that: (1) career development has a positive and significant partial effect on job satisfaction; (2) the work environment has a positive and significant effect and is the most dominant factor; and (3) simultaneously, both variables have a significant effect with an F-calculated value of 67.844 and an R-Square of 77.7%. The company is advised to implement transparent promotion policies and continuously improve the quality of work facilities to boost employee motivation and loyalty for the company's sustainability.*

**Keywords:** career development, job satisfaction, work environment.

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Gunung Agung. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh indikasi ketidakpuasan kerja akibat sistem karir yang kurang jelas dan lingkungan kerja yang belum optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan jenis penelitian eksplanatif, melibatkan seluruh 42 karyawan sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert, kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 25 setelah melalui uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja; (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan serta merupakan faktor paling dominan; dan (3) secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan dengan F-hitung sebesar 67,844 dan R-Square 77,7%. Perusahaan disarankan menerapkan kebijakan promosi yang transparan dan terus meningkatkan kualitas fasilitas kerja guna mendorong motivasi dan loyalitas karyawan demi keberlanjutan perusahaan.*

**Kata Kunci:** kepuasan kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir.

## PENDAHULUAN

Industri otomotif, khususnya *dealer* kendaraan bermotor mengalami pertumbuhan signifikan dan menjadi sektor strategis yang mencerminkan daya beli serta mobilitas ekonomi masyarakat. Di Bali, hal ini terlihat dari peningkatan jumlah sepeda motor dari sekitar 3,8 juta unit pada tahun 2020 menjadi lebih dari 4,5 juta unit pada tahun 2024, yang menunjukkan peluang sekaligus tantangan bagi *dealer* dalam memenuhi kebutuhan pasar yang terus berkembang. Persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan tidak hanya unggul dalam produk dan layanan, tetapi juga dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena kepuasan kerja karyawan berperan penting dalam menciptakan pelayanan berkualitas dan kinerja bisnis yang optimal (Dharmawangsa & Suarmanayasa, 2025). Salah satu pelaku dalam industri ini adalah PT Mega Tiara Sinar Abadi, *dealer* resmi Vespa di bawah PT Piaggio Indonesia yang telah berkembang sejak 2011 dengan lima cabang di Bali serta menyediakan layanan penjualan dan purna jual. Meningkatnya popularitas Vespa sebagai ikon transportasi modern dengan nilai estetika tinggi dan dukungan komunitas penggemar menunjukkan bahwa bisnis *dealer* Vespa memiliki potensi besar dalam industri otomotif.

Cabang Gunung Agung merupakan salah satu cabang unggulan PT Mega Tiara Sinar Abadi yang berlokasi strategis dan menjadi barometer keberhasilan dalam pencapaian target penjualan serta kepuasan pelanggan. Untuk menjaga kualitas pelayanan, perusahaan menekankan pentingnya kontribusi karyawan dalam meningkatkan efisiensi operasional, kepuasan pelanggan, dan daya saing, dengan menyadari bahwa keberhasilan jangka panjang juga ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia sebagai aset utama. Struktur organisasi di cabang ini menunjukkan pembagian tugas yang jelas dengan total 42 karyawan yang tersebar pada berbagai posisi, dimana *sales* (9 orang) dan mekanik (7 orang) menjadi dominan sebagai pilar utama penjualan dan layanan teknis. Selain itu, hasil wawancara awal menunjukkan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karyawan di setiap divisi, sehingga kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, melainkan oleh pengalaman dan peluang yang diterima masing-masing individu.

Pada aspek pengembangan karir, karyawan bagian *sales* di PT Mega Tiara Sinar Abadi menunjukkan perbedaan tingkat kepuasan kerja yang cukup signifikan, dimana sebagian karyawan menilai adanya ketidakmerataan peluang karir yang cenderung dipengaruhi popularitas di media sosial sehingga menimbulkan persepsi ketidakadilan, sementara karyawan lain merasa puas karena memperoleh peluang pengembangan yang selaras dengan pencapaian target penjualan. Data penjualan Juli 2025 juga memperlihatkan adanya kesenjangan kinerja antar *sales*, yang mengindikasikan perbedaan kontribusi dan potensi persepsi ketidakadilan dalam sistem penghargaan. Pada aspek lingkungan kerja, karyawan bagian mekanik mengungkapkan ketidakpuasan terhadap kondisi fisik, khususnya sirkulasi udara di area servis yang kurang memadai sehingga menimbulkan ketidaknyamanan, sedangkan karyawan *accounting* merasa puas karena lingkungan kerja yang stabil

dan memberikan rasa aman. Selain itu, *supervisor* (SPV) menyatakan bahwa persaingan antar *sales* akibat perbedaan bonus dan insentif turut memengaruhi kondisi sosial kerja menjadi kurang harmonis, yang pada akhirnya berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan saat mereka menilai pekerjaannya (Hidayat dkk., 2023). Perasaan tersebut tercermin melalui sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya serta lingkungan kerja yang dihadapinya (Andika & Suarmanayasa, 2025). PT. Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Gunung Agung, memahami tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi strategi penting untuk menjaga kelangsungan operasional dan mendukung pencapaian target jangka panjang. Keragaman peran serta tingkat tanggung jawab yang berbeda antar divisi menimbulkan tantangan tersendiri dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam memastikan bahwa setiap karyawan merasa dihargai dan memiliki prospek karir yang jelas. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di lingkungan dealer Vespa guna menciptakan suasana kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan pengembangan karir (Putra dkk., 2025). Faktor lain yang turut memengaruhi adalah kompensasi, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan terhadap kinerja (Atmaja, 2022). Aprillianti dan Mansur (2021) menambahkan bahwa isi pekerjaan, lingkungan kerja, kompensasi, promosi, dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Fithrie dkk., (2023) menekankan pengaruh dari lingkungan kerja, kompensasi, serta kepemimpinan. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah iklim organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi. Serta gaji, usia, jarak tempat tinggal, pelatihan, tunjangan kinerja, penilaian kinerja, pengembangan karir, dan lama kerja (Anifah, 2022). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan, kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, upah, hubungan antar rekan kerja, disiplin kerja, pengawasan, evaluasi, tanggung jawab, komunikasi, iklim organisasi, usia, pelatihan, penilaian kinerja. Dalam penelitian ini hanya memfokuskan menggunakan variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja, hal ini dikarenakan pengembangan karir berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan (Fatmala dkk., 2022; Yaningsih & Triwahyuni, 2022). Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Jasmin dkk. (2023) dan Ishar dkk. (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengembangan karir dapat diartikan sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para karyawan merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja, sehingga karyawan yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan dapat mengembangkan diri secara optimal (Arismunandar & Khair, 2020). Dalam industri hospitalitas yang sangat dinamis, pengembangan karir tidak hanya berkaitan dengan promosi vertikal, tetapi juga mencakup pengayaan pekerjaan (*job enrichment*), rotasi jabatan, pelatihan spesialisasi, dan pengembangan kompetensi lintas fungsi. Generasi milenial dan Gen Z yang saat ini mendominasi *workforce*

industri hospitalitas memiliki ekspektasi tinggi terhadap peluang pengembangan karir. Mereka cenderung lebih loyal kepada organisasi yang memberikan investasi nyata dalam pengembangan profesional mereka, dibandingkan dengan organisasi yang hanya menawarkan kompensasi finansial yang menarik tanpa peluang pertumbuhan yang jelas. Penelitian yang dilakukan oleh Susilo dan Wulansari (2023) menunjukkan jika pengembangan karir berdampak signifikan positif kepada kepuasan kerja, dan penelitian oleh Hulu dkk. (2024) juga menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian tersebut, Suhartini dan Lisa (2023) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian oleh Lestari dkk. (2021) menyatakan bahwa pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Dalam industri otomotif, khususnya *dealer* kendaraan bermotor, lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti tata letak *showroom*, *workshop*, ruang kantor, pencahayaan, suhu ruangan, kebisingan, dan fasilitas yang tersedia, serta aspek non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja, komunikasi dengan atasan, budaya organisasi, dan kebijakan perusahaan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung cenderung lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Fithrie dkk. (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SMK di Riau, serta penelitian yang dilakukan oleh Adiputra dan Tiomantara (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Fenianti dan Nawawi (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Didukung oleh penelitian Kharisma (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan Terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, pengembangan karir yang adil dan transparan serta lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun sosial, memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Gunung Agung, maka dari itu penting untuk dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Gunung Agung".

## METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Gunung Agung pada tahun 2025–2026 dengan menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif yang bersifat eksplanatif untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan

lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Sugiyono, 2022). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan sebanyak 42 orang, sehingga teknik sampling yang digunakan adalah *sampling* jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel (Moningkey & Wahyuni, 2023). Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1–5, wawancara semi-terstruktur, dan dokumentasi. Variabel penelitian terdiri dari pengembangan karir ( $X_1$ ) dengan indikator pendidikan, pelatihan, mutasi, promosi jabatan, dan masa kerja (Hasibuan, 2019). Selanjutnya lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan indikator tata letak ruang, keamanan, fasilitas kerja, sirkulasi udara, dan sirkulasi suhu (Santoso & Yang, 2020). Serta kepuasan kerja ( $Y$ ) dengan indikator pekerjaan itu sendiri, supervisi, rekan kerja, promosi, dan gaji (Robbins & Judge, 2015). Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS versi 25, yang menunjukkan seluruh item valid dan reliabel (Sugiyono, 2022). Selanjutnya, analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis penelitian secara empiris.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Gunung Agung. Analisis data dilakukan secara sistematis melalui tahapan pengolahan, pengelompokan, hingga penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2022). Sebelum dilakukan analisis regresi, data terlebih dahulu diuji menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*, uji multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF), serta uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser* untuk memastikan model regresi memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Selanjutnya, dilakukan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen, serta pengujian hipotesis melalui uji F untuk mengetahui pengaruh simultan dan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil analisis ini digunakan untuk memberikan kesimpulan empiris mengenai hubungan antara pengembangan karir, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Analisis Karakteristik Responden*

PT Mega Tiara Sinar Abadi merupakan perusahaan swasta di bidang penjualan sepeda motor premium Vespa di bawah PT Piaggio Indonesia yang berdiri sejak 2011 dan memiliki beberapa cabang di Bali, termasuk Cabang Gunung Agung yang melayani penjualan serta layanan purna jual dan didukung oleh berbagai divisi operasional; perusahaan ini terus meningkatkan kualitas pelayanan melalui pengembangan karir dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif untuk menjaga daya saing. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan sebanyak 42 orang sebagai responden (*sampling* jenuh), dengan karakteristik mayoritas berjenis kelamin

perempuan (54,8%), masa kerja dominan 1-2 tahun (42,86%), tingkat pendidikan terbanyak Diploma dan Sarjana (masing-masing 38,1%), serta sebagian besar memiliki pendapatan Rp3.000.000-Rp4.000.000 per bulan (52,4%), yang menunjukkan bahwa responden umumnya memiliki pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan yang cukup baik untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, ditunjukkan oleh histogram yang membentuk pola kurva lonceng (*bell-shaped*) dan grafik *P-Plot* dimana titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Selain itu, uji *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,200 ( $> 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut

Berikutnya, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi tinggi antar variabel independen, yang dibuktikan dengan nilai *tolerance* sebesar 0,558 ( $> 0,10$ ) dan nilai VIF sebesar 1,792 ( $< 10$ ). Dengan demikian, model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas. Terakhir, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, dimana grafik *scatterplot* memperlihatkan penyebaran titik yang acak tanpa pola tertentu, serta uji *Glejser* menghasilkan nilai signifikansi variabel  $X_1$  sebesar 0,949 dan  $X_2$  sebesar 0,137 ( $> 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan, sehingga model regresi layak dianalisis lebih lanjut.

### Analisis Regresi Linear Berganda

#### Uji t

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dalam model regresi dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan ( $df = n - k - 1$ ), dimana  $n = 42$  dan  $k = 2$ , diperoleh  $df = 39$  sehingga nilai t tabel yang digunakan sebagai pembandingan adalah sebesar 1,684.

**Tabel 1. Uji Parsial (Uji-t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error		
1 (Constant)	.838	1.738	.482	.632
Pengembangan Karir	.433	.109	.404	3.988
Lingkungan Kerja	.533	.096	.560	5.526

a. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan*

(Sumber: Output SPSS 25.0 for windows, 2026)

$$Y = 0,838 + 0,433X_1 + 0,533X_2$$

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji t atau uji parsial dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 0,838 menunjukkan bahwa apabila variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja bernilai nol (0), maka nilai kepuasan kerja karyawan sebesar 0,838 satuan.
2. Variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien regresi ( $\beta_1$ ) sebesar 0,433. Nilai koefisien yang positif (+) ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka bisa diartikan bahwa jika variabel  $X_1$  meningkat, maka variabel Y juga akan meningkat, begitupun variabel lainnya tetap. Pada variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,988, yang lebih besar dibandingkan t tabel 1,684, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Karena t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
3. Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien regresi ( $\beta_2$ ) sebesar 0,533. Nilai koefisien yang positif (+) ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka bisa diartikan bahwa jika variabel  $X_2$  meningkat maka variabel Y juga akan meningkat, begitupun variabel lainnya tetap. Pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai t hitung sebesar 5,526, yang juga lebih besar daripada t tabel sebesar 1,684. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang berada di bawah 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak, yang berarti lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

### Uji F

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yang hasilnya sebagai berikut.

**Tabel 2. Uji Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	422.475	2	211.238	67.844	.000 <sup>b</sup>
Residual	121.429	39	3.114		
Total	543.905	41			

a. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan*

b. *Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir*

(Sumber: Output SPSS 25.0 for windows, 2026)

Berdasarkan data pada Tabel 2, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Pada uji F ini diperoleh nilai F hitung sebesar 67,844. Sementara itu, nilai F tabel ditentukan berdasarkan derajat kebebasan dengan rumus  $df_1 = k$  dan  $df_2 = n - k - 1$ , di mana n merupakan jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas. Dengan jumlah responden 42 orang dan jumlah

variabel bebas 2, maka diperoleh  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 42 - 2 - 1 = 39$ , sehingga nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,24. Karena nilai  $F$  hitung (67,844) lebih besar daripada  $F$  tabel (3,24) serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian,  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen yang hasilnya sebagai berikut;

**Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi**

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,728	0,529	0,520	1,32045

(Sumber: Output SPSS 25.0 for windows, 2026)

Mengacu pada Tabel 3, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,777 atau setara dengan 77,7%. Artinya, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 77,7% variasi yang terjadi pada Kepuasan Kerja Karyawan. Adapun sisanya, yaitu sebesar 22,3%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

## PEMBAHASAN

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

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda serta pengujian hipotesis secara parsial (uji t), diperoleh bahwa variabel pengembangan karir menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Gunung Agung. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,433 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah batas 0,05. Oleh sebab itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kualitas pengembangan karir yang semakin baik akan sejalan dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki peran yang penting dalam menciptakan perasaan puas dalam bekerja. Pengembangan karir yang diberikan perusahaan, seperti kesempatan promosi jabatan, pelatihan, serta pengembangan kompetensi, mampu memberikan harapan dan kejelasan masa depan bagi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan peluang yang adil dan terbuka untuk berkembang, maka akan muncul rasa dihargai, motivasi kerja yang tinggi, serta loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, apabila pengembangan karir dirasakan kurang merata atau tidak transparan, maka hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Hal ini sejalan dengan kondisi yang ditemukan di lapangan, dimana masih terdapat karyawan yang merasa bahwa kesempatan pengembangan karir belum sepenuhnya diberikan secara adil. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem pengembangan karir

---

dilakukan secara objektif, transparan, dan berbasis kinerja agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara optimal.

Secara teoritis, hasil penelitian ini juga memperkuat pendapat para ahli yang menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan salah satu faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir tidak hanya berkaitan dengan kenaikan jabatan, tetapi juga mencakup peningkatan kemampuan, pengalaman kerja, serta peluang untuk berkembang secara profesional dalam organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susilo dan Wulansari (2023) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berdampak signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian oleh Hulu dkk. (2024) juga menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian Fadli dkk. (2022) serta Susilo dan Wulansari (2023) sama-sama menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin baik kesempatan karir, pelatihan, dan promosi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis secara parsial (uji t), diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif, signifikan serta dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Gunung Agung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,533 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang semakin baik akan berdampak langsung pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan membantu karyawan dalam menjalankan tugas dengan lebih efektif, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik dan efisien.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja meliputi tata letak ruang kerja, tingkat keamanan, fasilitas kerja, sirkulasi udara, serta suhu ruangan. Lingkungan kerja yang tertata rapi, aman, serta dilengkapi dengan fasilitas yang memadai mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Keadaan ini akan membuat karyawan merasa lebih nyaman selama menjalankan aktivitas pekerjaan sehari-hari.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung berperan paling dominan dalam menciptakan kenyamanan serta meningkatkan semangat kerja karyawan dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian ini. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menjaga kualitas lingkungan kerja secara berkelanjutan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan merasa puas terhadap pekerjaannya. Maka dari itu penelitian ini mendukung penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Fithrie dkk. (2023) menyatakan bahwa Lingkungan kerja

---

berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SMK di Riau, serta penelitian yang dilakukan oleh Adiputra dan Tiomantara (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, penelitian Chayanti dan Susila (2025), serta Purnami dan Dewanti (2025), dan Pradnyana dan Suarmanayasa (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti kondisi kerja yang nyaman, aman, dan mendukung mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta memperkuat hasil penelitian ini.

### ***Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan***

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Gunung Agung. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki keterkaitan dan berperan secara bersama-sama dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,777. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa sebesar 77,7% variasi kepuasan kerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja, sementara sisanya sebesar 22,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Temuan ini mengandung makna bahwa penerapan pengembangan karir yang efektif, jika didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang kondusif, akan memberikan pengaruh yang lebih optimal dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki peluang untuk berkembang serta didukung oleh suasana kerja yang nyaman cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi, disertai dengan meningkatnya motivasi dan komitmen terhadap organisasi. Penelitian Dheamarsa dan Heryanda (2025) menunjukkan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut secara langsung mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola kedua aspek tersebut secara seimbang agar mampu menciptakan karyawan yang lebih produktif serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal.

### **SIMPULAN**

Kesimpulan dari hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan menunjukkan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Gunung Agung, yang berarti semakin baik kedua faktor tersebut maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Secara parsial,

pengembangan karir juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan, dimana kejelasan promosi jabatan, pelatihan, pendidikan, mutasi, dan masa kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, lingkungan kerja turut berpengaruh positif dan signifikan, sehingga kondisi kerja yang nyaman, aman, dengan fasilitas memadai serta sirkulasi udara dan suhu yang baik dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah agar PT Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Gunung Agung lebih meningkatkan pengembangan karir melalui pemberian kesempatan promosi yang adil, pelatihan berkala, serta kejelasan jalur karir guna meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, perusahaan perlu memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja, khususnya pada aspek sirkulasi udara di area servis, fasilitas kerja, dan kenyamanan ruang agar tercipta suasana kerja yang kondusif dan berkelanjutan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti kompensasi, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan beban kerja, serta memperluas jumlah sampel atau objek penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan dapat dibandingkan secara lebih luas.

## DAFTAR RUJUKAN

- Andika, I. P. R., & Suarmanayasa, I. N. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Statistik di Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(1), 310-319.
- Anifah, A., & Foeh, J. E. (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 253-266
- Aprillianti, N., & Mansur, U. (2021, June). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru: Sebuah Tinjauan Literatur. In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Bisnis* (Vol. 1, pp. 72-82).
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan Dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273-282
- Atmaja, S. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(01), 116-131.
- Chayanti, K. W. D., & Susila, G. P. A. J. (2025). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Arta Sedana Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(1), 129-138.
- Dharmawangsa, M. P. A., & Suarmanayasa, I. N. (2025). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Kesatuan Pengelolaan Hutan. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 369-377.
- Dheamarsa, A., & Heryanda, K. K. (2024). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 10(2), 449-458.

- Fadli, A. M., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2022). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan di Bekasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(1), 16-27.
- Fatmala, K., Yani, P., & Nasution, Z. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 52-57.
- Fenianti, F., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Toyota Di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 611-618
- Fithrie, S., Farwitawati, R., & Masirun, M. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Di Riau. *Jurnal Daya Saing*, 9(3), 675-664
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2023). Kepuasan Kerja Karyawan Dan Faktor Penentunya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 6(1), 1-12
- Hulu, R. Y. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategis*, 5(1), 55-68
- Ishar, M., Latief, F., & Bahasoan, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Kota Makassar. *Jurnal Malomo: Manajemen dan Akuntansi*, 2(2).
- Kharisma, A. F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang)
- Lestari, D. (2021). Pengaruh adaptasi karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1319-1330.
- Moningkey, L., & Wahyuni, S. (2023). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Surabaya: Graha Ilmu.
- Pradyana, K. Y., & Suarmanayasa, I. N. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Bappeda Kabupaten Buleleng. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 735-744.
- Purnami, N. K. N., & Dewanti, M. A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Astra International Tbk Astra Honda Motor Sangsit. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(2), 611-622.
- Putra, I., & Sanjaya, M. K. (2025). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan New Dewata Café Kedonganan, Bali (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Santoso, B., & Yang, L. (2020). Faktor-faktor Lingkungan Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Global*, 15(1), 67-81.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

- Suhartini, T., & Lisa, R. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 71-83
- Susilo, S. R., & Wulansari, P. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taiho Nusantara. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 535-551
- Tiomantara, V. K., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 853-863
- Yaningsih, T. A., & Triwahyuni, E. (2022). Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 19(1).