
**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

Dian Septianti¹⁾, Nyayu Khairani²⁾, Sasiska Rani²⁾
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti ^{1), 2)}
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti ³⁾
E-mail : dian_septianti@univ-tridinanti.ac.id¹⁾ nyayukhairani@yahoo.com²⁾
sasiska_rani@univ-tridinanti.ac.id³⁾

ABSTRACT

There are many factors that affect employee job satisfaction, but in this study, only a few of them are discussed, including the work environment and career development. The design used in this study includes a qualitative description type. The work environment is one element that can affect the level of employee job satisfaction, the existence of a conducive work environment can increase employee job satisfaction and vice versa. Another element that affects employee job satisfaction is career development, where when employees feel that there is a good opportunity to develop career development, this can contribute positively to increasing employee job satisfaction.

Keywords: Work Environment, Career Development, Employee Job Satisfaction

ABSTRAK

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, tetapi dalam penelitian ini, hanya membahas beberapa dari diantaranya, meliputi lingkungan kerja dan pengembangan karir. Adapun desain yang digunakan dalam penelitian ini mencakup jenis deskripsi kualitatif. Lingkungan kerja merupakan salah satu elemen yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, adanya suasana lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya. Elemen lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu pengembangan karir, dimana ketika karyawan merasakan adanya peluang yang baik untuk mengembangkan pengembangan karir, maka hal ini dapat berkontribusi secara positif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada dasarnya Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki karakter yang dapat menyesuaikan, dan kualitasnya dapat bervariasi, sehingga seharusnya SDM diberikan pelatihan agar keterampilan teknis dan keterampilan interpersonal mereka dapat berkembang serta mampu beradaptasi dengan teknologi terkini. Sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia memainkan peranan yang sangat krusial dalam sebuah perusahaan, sehingga

setiap organisasi senantiasa berusaha untuk mendapatkan SDM yang berkualitas. Tanpa adanya SDM yang handal, sebuah perusahaan tidak akan dapat berfungsi dengan optimal. Karena sumber daya manusia memainkan peran penting dalam kemajuan perusahaan, sumber daya manusia dianggap sebagai aset perusahaan. Sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yang setia dan mampu membantu perusahaan dalam situasi apa pun, sehingga perusahaan dapat memberikan penghargaan dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perencanaan

dan pengembangan karir yang jelas di perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

SDM adalah salah satu elemen kunci yang secara langsung berkontribusi pada pelaksanaan aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebuah organisasi yang sukses dan memiliki reputasi baik di mata publik tidak akan mengabaikan pentingnya pengembangan kualitas SDM-nya. Maka dari itu, peranan sumber daya manusia sangat signifikan dalam organisasi. Salah satu tanggung jawab dalam manajemen SDM adalah memberikan motivasi kerja guna mencapai kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawan dalam hal ini salah satunya adalah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mengembangkan karir.

Kepuasan kerja adalah fenomena yang sangat penting bagi karyawan dalam menentukan apakah mereka akan tetap setia dan bertahan di perusahaan. Dimana, tingkat kepuasan kerja yang tinggi mampu mendorong peningkatan kinerja individu dan produktivitas kerja, serta menurunkan tingkat pengunduran diri karyawan di perusahaan. Oleh karena itu, sangat krusial bagi perusahaan untuk mengenali dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi motivasi serta kepuasan kerja karyawan agar dapat memperbaiki produktivitas dan performa karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu elemen yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja individu. Suasana kerja yang baik dan nyaman akan membuat seseorang merasa lebih betah dan nyaman dalam beraktivitas, sehingga ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Di sisi lain, suasana kerja yang buruk dapat mengurangi motivasi dan kepuasan kerja seseorang. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan stres dan kelelahan.

Lingkungan kerja mencakup semua aspek di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka. Keberadaan lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan semangat untuk bekerja secara optimal, sehingga dapat menghasilkan pencapaian yang baik dalam mencapai tujuan, dan dengan demikian perusahaan akan terus berkembang dalam upaya pengembangan kegiatan usaha. Pekerjaan yang memberi kenyamanan dan kebahagiaan dapat dianggap memuaskan bagi individu yang mengerjakannya. Sebaliknya, ketidakpuasan bisa muncul jika pekerjaan tersebut terasa tidak menyenangkan. Tingkat kepuasan kerja dari seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh suasana di lingkungan tempat mereka bekerja, karena suasana yang positif akan membuat karyawan merasa nyaman dan berbahagia saat berada di tempat kerja. Dengan demikian, karyawan akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tanggung jawab mereka. Lingkungan yang mendukung dapat membantu mengurangi rasa lelah karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan dan menciptakan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Pengembangan karir merujuk pada langkah-langkah pribadi yang diambil oleh individu untuk mencapai rencana profesional tertentu (Baroroh, 2016). Proses ini penting untuk mengelola sumber daya manusia secara efisien dan efektif. Sejak awal karyawan bergabung dengan perusahaan, seharusnya mampu merencanakan jalur karir yang akan diambil selama berada di dalam organisasi. Peran perusahaan adalah untuk mendukung karyawan dan memberikan informasi mengenai cara untuk mencapai tujuan karier mereka, termasuk menetapkan persyaratan tertentu untuk posisi yang diinginkan. Peluang pengembangan karir yang

ditawarkan kepada individu dapat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang mereka alami. Mereka yang memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berinovasi dalam pekerjaan cenderung lebih termotivasi dan merasakan kepuasan lebih tinggi, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja. Di sisi lain, karyawan yang tidak mendapatkan kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaannya akan merasa kurang termotivasi dan kurang puas, sehingga berdampak pada kinerja dan hasil yang dihasilkan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyediakan peluang pengembangan karir yang adil dan merata untuk semua karyawan demi meningkatkan kepuasan kerja di dalam Perusahaan maupun organisasi.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangatlah penting dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2010), seorang karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi akan mampu mempertahankan tingkat kinerja yang baik. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan cenderung menjadi kurang dapat diandalkan, mengabaikan tanggung jawab, dan menunjukkan performa yang tidak memadai.

Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah adalah bagaimana *lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?*

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teoritis

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di sebuah perusahaan adalah salah satu aspek yang perlu diperhatikan, meskipun ia bukan bagian dari proses produksi. Namun, lingkungan kerja memiliki dampak yang langsung terhadap para karyawan yang terlibat dalam proses produksi tersebut. Suasana kerja yang menaruh fokus pada karyawan bisa meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, suasana kerja yang kurang baik dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

Menurut Wuwungan (2017), lingkungan kerja mencakup segala hal yang dapat mempengaruhi individu dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011), secara umum terdapat dua kategori dalam lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan psikis. Sedarmayanti (2011) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar lokasi kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik mencakup kondisi-kondisi yang berkaitan dengan interaksi di tempat kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan. Suasana kerja yang nyaman dapat membantu mengurangi kebosanan dan kejenuhan saat bekerja. Kenyamanan ini jelas berkontribusi pada peningkatan motivasi dan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan yang dirasakan oleh karyawan dapat berakibat serius, yakni penurunan motivasi kerja dan menimbulkan ketidakpuasan yang akan berdampak negatif terhadap kinerja mereka.

Pengembangan Karir

Menurut Samsudin (2010), pengembangan karier merupakan

keadaan yang menggambarkan adanya peningkatan posisi individu dalam suatu organisasi sesuai dengan jalur karier yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut.

Menurut Kurniawan (2015), pengembangan karier adalah suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu yang mendorong pencapaian prestasi yang lebih baik demi meraih target karier yang diinginkan.

Sedangkan Yusuf (2015), berpandangan pengembangan karier juga mengekspresikan kondisi di mana status seseorang dalam suatu organisasi mengalami peningkatan melalui jalur karier yang telah ditentukan.

Sementara Hasibuan (2014), menyatakan pengembangan karier mencakup pergerakan yang menambah tanggung jawab pekerja ke posisi yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi, sehingga hak, kewajiban, dan status menjadi lebih signifikan. Adapun jenis-jenis pengembangan karier dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Bersifat sementara, seorang karyawan dipromosikan secara temporer karena ada posisi yang kosong yang perlu segera diisi.
2. Bersifat tetap, seorang karyawan dipindahkan dari jabatan ke posisi yang lebih tinggi karena telah memenuhi kriteria untuk promosi.
3. Bersifat kecil promosi seorang karyawan dari jabatan yang mudah diubah ke jabatan yang lebih sulit di mana ada tuntutan tertentu untuk keterampilan serta peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji.
4. Bersifat kering, seorang karyawan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, tanggung jawab, dan wewenang, namun tanpa penambahan gaji dan bayaran.

Terdapat enam tujuan dari pengembangan karier yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2013):

1. Membantu mencapai tujuan individu dan organisasi
2. Menyiratkan hubungan kesejahteraan karyawan
3. Membantu karyawan mengidentifikasi potensi mereka
4. Memperkuat koneksi antara karyawan dan perusahaan
5. Mengurangi tingkat perputaran karyawan dan biaya terkait
6. Mengurangi ketidakpuasan terhadap profesi dan manajerial.

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan Kerja Berdasarkan Mangkunegara (2017), kepuasan kerja diartikan sebagai tingkat perasaan seorang pegawai terhadap pekerjaannya serta situasi kerjanya yang berkaitan dengan pandangan pegawai terhadap apa yang mereka lakukan.

Menurut Wilson Bangun (2012), kepuasan kerja adalah gambaran umum dari sikap seseorang mengenai pekerjaan mereka. Berbagai sikap individu terhadap pekerjaan mereka mencerminkan pengalaman positif dan negatif yang dialami, serta harapan terhadap masa-masa mendatang.

Kepuasan kerja merupakan elemen yang sangat menarik untuk diteliti, karena ketika kepuasan ini tercapai, akan timbul kondisi yang saling menguntungkan bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan akan menyukai pekerjaannya dan menunjukkan perilaku yang sesuai dengan ekspektasi pekerjaan, sementara bagi mereka sendiri, kebutuhan mereka akan terpenuhi.

Kepuasan kerja adalah pandangan umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang merupakan selisih antara jumlah imbalan yang diterima dengan jumlah yang dipercayai seharusnya diterima.

Individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi biasanya menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Namun, tetap penting untuk dicatat bahwa kepuasan kerja mencerminkan perspektif individu, baik yang bersifat positif maupun negatif, mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja juga tergantung pada apa yang diharapkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang diterima. Dalam arti lain, kepuasan kerja merujuk pada perasaan dukungan atau ketidakdukungan yang dirasakan karyawan saat bekerja.

Kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan, karena dapat meningkatkan motivasi kerja mereka, sehingga tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kepuasan kerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan oleh para pemimpin Perusahaan maupun organisasi. Perasaan puas terhadap pekerjaan sangat berkaitan erat dengan performa karyawan. Karyawan yang merasa bahagia dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan motivasi yang tinggi, komitmen yang kuat terhadap organisasi, serta keterlibatan dalam pekerjaan yang meningkat, sehingga mereka terus berupaya memperbaiki kinerja. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat terlihat dari rendahnya produktivitas, tingginya absensi, serta kurangnya komitmen terhadap organisasi.

Namun, setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang bervariasi. Sikap terhadap kepuasan kerja terlihat dari moralitas dalam bekerja, disiplin, dan hasil kerja. Dengan demikian, ada beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Kebanggaan terhadap pekerjaan.
Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya menunjukkan minat besar terhadap apa yang dilakukannya.

Ketertarikan yang mendalam ini menghasilkan rasa bangga.

2. Menyukai dan mengagumi pekerjaan. Mereka yang bahagia dengan profesinya ditandai oleh cinta yang mendalam terhadap tugas mereka.
3. Antusias dan ceria dalam bekerja. Kepuasan kerja yang dirasakan seseorang ditandai dengan semangat untuk menyambut tugas-tugas yang akan datang, yang disertai dengan perasaan gembira. Individu yang merasa senang akan melaksanakan aktivitasnya sepenuh hati tanpa memikirkan imbalan terlebih dahulu.
4. Komitmen terhadap pekerjaan. Seseorang yang puas dengan profesinya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dari atasan adalah bagian dari keterampilan yang memberikan kepuasan bagi semua pihak yang terlibat, terutama atasan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif analitik kualitatif berdasarkan pada pertimbangan bahwa data sekunder menjadi sumber data utama dan telah melalui proses analisis yang lebih lanjut.

Data yang digunakan hanya berupa data sekunder, yang bersifat kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui studi kepustakaan (*library research*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap** **Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2011), penting bagi manajemen untuk memperhatikan suasana kerja dalam sebuah organisasi. Meskipun suasana

kerja bukanlah bagian dari proses produksi, kondisi lingkungan perusahaan memiliki dampak yang signifikan terhadap atmosfer kerja dan kepuasan kerja para karyawan, karena dapat memberikan dorongan untuk memproduksi lebih baik. Lingkungan fisik kerja adalah segala aspek yang terlihat dan ada di area kerja yang dapat berdampak pada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Suasana kerja di dalam perusahaan berfungsi sebagai elemen yang membantu terciptanya kepuasan karyawan, dimana sebuah kondisi kerja yang baik bisa sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas, karena mampu mengurangi kelelahan serta mengatasi, setidaknya mengurangi, rasa jenuh. Di sisi lain, suasana kerja yang jelek dapat menurunkan produktivitas kerja karena karyawan merasa tersita perhatian dalam tugas mereka, yang menyebabkan mereka tidak dapat konsentrasi penuh.

Mardiana (2005) berpendapat bahwa suasana kerja adalah tempat dimana pegawai melaksanakan aktivitas sehari-hari. Suasana kerja yang mendukung menciptakan perasaan aman dan memungkinkan karyawan untuk beroperasi dengan maksimal. Suasana kerja dapat memengaruhi seberapa puas karyawan terhadap pekerjaan mereka; jika karyawan menyukai lingkungan kerja mereka, mereka akan merasa betah dan menjalani aktivitas dengan efisien dan optimal, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut pendapat Sedarmayanti (2011), seorang karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga mencapai hasil yang optimal, jika didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu lingkungan dikatakan baik atau memadai jika memungkinkan seseorang untuk melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Sutrisno dalam pandangannya (2010), menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh fasilitas dan infrastruktur yang ada di sekitar pegawai saat mereka melaksanakan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, sarana dan peralatan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta interaksi antara individu di lokasi tersebut.

Mempertimbangkan pandangan kedua ahli di atas, definisi komprehensif mengenai lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar tempat kerja, baik faktor fisik maupun non-fisik, yang mampu menciptakan suasana yang menyenangkan, aman, dan nyaman bagi karyawan, serta bisa memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas. Suasana nyaman di lingkungan kerja dapat mengurangi rasa jenuh dan bosan saat bekerja. Tingkat kenyamanan ini tentunya berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, pengalaman tidak nyaman di lingkungan kerja dapat memiliki dampak serius, yaitu menurunkan motivasi kerja dan ketidakpuasan yang berdampak negatif pada performa karyawan.

Sejalan dengan penelitian Quinerita Stevani Aruan (2017) menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Adveni Aoliso (2018) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengembangan karir adalah elemen yang dapat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja individu. Seseorang yang memiliki kesempatan untuk berkembang dan memperbaiki diri dalam pekerjaannya akan lebih terdorong dan

merasa lebih puas dalam pekerjaan mereka. Di sisi lain, individu yang tidak memiliki akses untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan mereka cenderung kurang termotivasi dan merasa kurang puas dengan pekerjaan yang dijalani. Peningkatan akses terhadap pengembangan karir dapat dilakukan melalui berbagai metode, termasuk memberikan pelatihan dan kursus untuk meningkatkan kemampuan karyawan, menawarkan program magang dan internship bagi karyawan yang ingin meningkatkan keterampilan, serta memberikan kesempatan untuk mencoba peran yang berbeda sehingga karyawan dapat menemukan minat dan bakat yang mereka miliki. Dengan cara ini, kepuasan kerja karyawan akan meningkat seiring dengan bertambahnya peluang pengembangan karir yang tersedia.

Dengan adanya pengembangan karir yang baik, karyawan akan merasa termotivasi dan ini menciptakan kepuasan dalam menjalankan tugas mereka. Program pengembangan karier dapat lebih meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi dan berkontribusi secara maksimal kepada perusahaan. Hal ini disebabkan karena motivasi seseorang akan muncul ketika ada program pengembangan karir yang jelas dan dapat diakses dalam sebuah perusahaan.

Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Lisdiani (2017), telah menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu, diyakini bahwa pengembangan karir dalam perusahaan dapat memengaruhi kepuasan kerja para karyawan.

Sejalan dengan penelitian lainnya, Akhwanul Akhmal (2018) pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif. Arga Christian Sitohang (2020) yang menyatakan bahwa

pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja muncul sebagai hasil dari kondisi kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi. Tingkat kepuasan tersebut mencerminkan emosi karyawan mengenai keterikatan mereka, apakah mereka merasa bahagia atau tidak, serta seberapa nyaman mereka berada di lingkungan kerja perusahaan tempat mereka beroperasi. Tanda-tanda kepuasan karyawan dapat terlihat dari sikap positif atau negatif yang mereka tunjukkan. Kepuasan kerja bagi karyawan adalah bersifat dinamis, artinya bisa berubah kapan saja. Di satu titik waktu, karyawan mungkin merasakan ketidakpuasan, tetapi setelah adanya perbaikan oleh pihak manajemen, karyawan tersebut sering kali bisa kembali merasa puas. Oleh sebab itu, perusahaan harus terus berinovasi untuk menciptakan suasana yang nyaman bagi para karyawan.

Salah satu aspek utama yang diinginkan karyawan dalam kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Masalah yang berkaitan dengan kepuasan ini dapat berdampak buruk bagi perusahaan serta memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, karena dapat meningkatkan tingkat pergantian karyawan. Karyawan yang merasa tidak puas cenderung memiliki tingkat *turnover* yang lebih tinggi, demikian pula sebaliknya.

Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan membuat individu merasa lebih betah dan relaks saat bekerja, yang berdampak positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja mereka. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak ideal atau buruk dapat mengurangi motivasi dan kepuasan kerja seseorang. Suasana

kerja yang tidak mendukung dapat memicu stres dan kelelahan, yang mengakibatkan turunnya kinerja dan produktivitas karyawan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, perusahaan harus memperhatikan kondisi lingkungan yang dibangun untuk mereka. Aspek fisik dari lingkungan kerja, seperti kebersihan, temperatur ruangan, dan aksesibilitas, perlu diperhatikan agar karyawan dapat bekerja dalam keadaan nyaman. Hubungan antar rekan kerja yang saling menghargai juga penting untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis. Selain itu, budaya kerja yang positif dalam perusahaan harus menjadi perhatian, termasuk komunikasi yang efektif dan terbuka, serta memberikan peluang bagi karyawan untuk berkontribusi dan berkembang di tempat kerja.

Pengembangan karir adalah rangkaian proses dan aktivitas yang mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki posisi di dalam organisasi atau perusahaan di masa depan.

Menurut Stone dalam Kadarisman (2013), pengembangan karir mencakup proses dan aktivitas yang mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan di perusahaan, yang akan berlangsung di masa yang akan datang. Dengan adanya pengembangan tersebut, tersirat bahwa perusahaan atau manajer sumber daya manusia telah menyusun rencana awal mengenai metode yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan sepanjang masa kerja. Sebagaimana didefinisikan oleh Fahmi, pengembangan karir diartikan juga sebagai akuisisi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan dalam persyaratan pekerjaan serta kebutuhan dari klien dan pelanggan. Dengan

demikian, pengembangan karir dapat dipahami sebagai upaya yang dilakukan seorang karyawan untuk mewujudkan rencana karirnya.

Lingkungan kerja dan pengembangan karir merupakan elemen krusial yang saling berkaitan dalam menentukan tingkat kepuasan karyawan. Tingkat motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan karyawan, karena individu tersebut cenderung bersemangat dan merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya.

Suasana lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman juga berkontribusi pada kepuasan karyawan, sebab mereka akan merasa lebih betah dan tenang, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan dalam bekerja. Adanya peluang pengembangan karir yang ada juga berperan dalam mempengaruhi kepuasan karyawan, karena mereka akan lebih terdorong dan merasa puas jika memiliki kesempatan untuk bertumbuh dan berinovasi dalam pekerjaan mereka.

Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan berbagai aspek ini untuk secara efektif meningkatkan kepuasan karyawan. Berbagai langkah dapat diambil perusahaan untuk meningkatkan motivasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir, antara lain dengan meningkatkan kesempatan untuk kemajuan dan pengembangan pribadi, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan maupun kinerja akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cici Astrika (2017) yang menyatakan bahwa secara simultan dan parsial pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian lainnya, Fiadatul Mabruroh (2017) menunjukkan hasil bahwa secara simultan lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik simpulan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana Lingkungan kerja dan pengembangan karir merupakan elemen krusial yang saling berkaitan dalam menentukan tingkat kepuasan karyawan. Tingkat motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

Saran

Berdasarkan pembahasan pada bagian sebelumnya dan simpulan yang telah dikemukakan, maka dapat diperoleh saran bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir saling berkaitan dan mempengaruhi. Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan berbagai aspek ini untuk secara efektif meningkatkan kepuasan karyawan seperti dengan menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan adanya peluang kesempatan untuk pengembangan karir sehingga diharapkan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20-24.
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Kupang. *Bisman-Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(01), 9-16.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen grasberg. *Modus*, 27(2), 141-162.
- Astrika, C., Zulfadil, Z., & Haryetti, H. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Johan Sentosa Bangkinang (Doctoral dissertation, Riau University).
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Baroroh, A. (2016). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 65-80.
- Haryati, E., & Hajar, S. (2016). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(1), 07-13.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan belas, Jakarta : PT. Bumi Aksara. <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/in dex.php/jim/article/view/1709>
- Kadarisman (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kurniawan, K.Y. (2015). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Parit Padang Global. *Agora*, 3(2), pp.115–120.
- Mabruroh, F., Isharijadi, I., & Wijaya, A. L. (2017, October). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap

- Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Paru Dungus Madiun. In *FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1).
- Mangkunegara, Anwar. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Alfabeta.
- Mangkunegara, A.P, (2013). *Manajemen sumber daya perusahaan*, Cetakan Kesebelas, Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan cinemaxx lippo plaza manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketiga. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti.(2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sihotang, A. C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Showroom Lestari Mobilindo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 8(3), 295-304.
- Sinambela, L.P. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno dan Priansa. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo persada.