



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT X

Adhimas Dylan Dwi Sulistyo¹, Christian Wiradendi Wolor², Nurdin Hidayat³

Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta^{1,2,3}

*Email Korespondensi: adhimasdylan@gmail.com

Diterima: 26-12-2025 | Disetujui: 06-01-2026 | Diterbitkan: 08-01-2026

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an influence of work environment and career development on employee job satisfaction at PT X. The study uses a quantitative approach with data collection techniques through a survey method by distributing questionnaires to 65 employees with staff positions. The data analysis technique uses multiple linear analysis processed using SPSS. The results of the study indicate that work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction, while career development has a positive and significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: Work Environment, Career Development, Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT X. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui metode survei dengan penyebaran kuisioner kepada 65 karyawan dengan jabatan staff. Teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda yang diolah menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

Bagaimana Cara Sitosi Artikel ini:

Dwi Sulistyo, A. D., Wolor, C. W. ., & Hidayat, N. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT X. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 2(1), 192-205. <https://doi.org/10.63822/d0416t61>

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017). Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan agar sumber daya manusia yang mereka miliki mempunyai kinerja yang tinggi dalam bekerja. Salah satu faktor krusial yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019). Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang muncul dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan seperti lingkungan kerja, gaji, hubungan interpersonal, dan pengembangan karier (Hanaysha, 2021). Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap produktivitas, retensi, dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Kasmir (2018) jika seseorang merasa puas terhadap apa yang dilakukannya, maka biasanya secara tidak langsung akan mempengaruhi kariernya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung akan bersungguh-sungguh dalam bekerja, sehingga dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik dan pada akhirnya kariernya akan meningkat. Menurut Mangkunegara (2013) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong yang dialami oleh diri karyawan dalam bekerja. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, maka karyawan akan merasa tidak puas.

Karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan cenderung memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Ketika karyawan merasa puas, maka karyawan tersebut akan semakin loyal terhadap perusahaan sehingga tingkat disiplin, semangat dan moral kerja mereka dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya akan meningkat yang dapat memberikan kontribusi positif dalam mencapai tujuan perusahaan. Begitu pula sebaliknya, karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang rendah akan cenderung memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang membosankan sehingga dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tersebut akan merasa terpaksa ketika melakukannya. Tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah dalam suatu perusahaan dapat berdampak negatif pada keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Oleh karena itu, pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menjadi sangat penting bagi manajemen organisasi.

Salah satu manfaat yang terlihat ketika perusahaan memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi yaitu adalah rendahnya tingkat turnover karyawan. Hasil penelitian terdahulu oleh Chen (2011) yang menunjukkan bahwa penurunan kepuasan kerja secara konsisten diikuti oleh peningkatan turnover aktual. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingginya turnover merupakan tanda menurunnya kepuasan yang dirasakan karyawan dari waktu ke waktu. Bimaputra (2019) menemukan bahwa meningkatnya turnover karyawan merupakan akibat dari rendahnya kepuasan kerja, khususnya pada aspek gaji, beban kerja, dan

kondisi fisik pekerjaan. Dengan demikian, turnover yang tinggi dianggap mencerminkan adanya masalah kepuasan kerja dalam perusahaan.

Dalam suatu perusahaan, perhatian terhadap lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting karena dapat berdampak langsung pada karyawan (Marwanto & Hasyim, 2022). Sebagai tempat berkumpulnya banyak orang, karyawan harus merasa nyaman dan betah di lingkungan kerja mereka agar dapat bekerja dengan baik (Hanafi & Zulkifli, 2018). Lingkungan kerja ini sendiri terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat dengan karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan yang dimaksud lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Karyawan sangat membutuhkan lingkungan kerja yang baik, bersih, dan juga dapat menunjang kenyamanan dan keamanan pribadi mereka. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan, turn over yang tinggi dan lain sebagainya. Hal ini tentu harus dihindari oleh perusahaan karena dapat merugikan perusahaan. Perusahaan perlu memberikan kepuasan kerja kepada karyawan salah satunya yaitu dengan memberikan lingkungan yang aman, nyaman, aman dan dapat membantu karyawan menjalankan pekerjaannya secara optimal. Panggabean & Satwika (2024) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung penyelesaian kerja, menjaga hubungan yang baik antara karyawan dan pimpinan, akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan dan mengelola lingkungan kerja dengan baik (Marwanto, 2022).

Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, menumbuhkan semangat kerja, dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Winata, 2022). Menurut penelitian terbaru, lingkungan kerja yang sehat dan positif memiliki pengaruh langsung terhadap meningkatnya kepuasan kerja. Karyawan yang merasa nyaman secara fisik dan psikologis dalam lingkungan kerja cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih produktif dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi (Wibowo & Supriyanto, 2022). Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti adanya konflik antar individu, kurangnya fasilitas, atau kepemimpinan yang otoriter dapat menimbulkan stres kerja, menurunkan semangat kerja, hingga meningkatkan tingkat turnover (Hanaysha, 2021).

Selanjutnya ada faktor pengembangan karir, perusahaan harus bisa memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya yaitu, pengembangan karir. Sinambela (2017) mengatakan bahwa kesempatan untuk pengembangan diri atau pengembangan karir merupakan faktor yang berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja. Ketika suatu perusahaan kurang memperhatikan pengembangan karir karyawannya, ini dapat mengakibatkan frustrasi dan ketidakpuasan yang berakibat pengunduran diri karyawan. Menurut Notoatmodjo (2010) pengembangan karir penting untuk mempermudah proses promosi karyawan, mempermudah proses peningkatan kepuasan kerja, mengurangi turnover dan meningkatkan loyalitas karyawan, serta mempermudah meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Pengembangan karir adalah salah satu hal yang diinginkan oleh para karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan puas dengan adanya kesempatan untuk berkembang, maka mereka akan selalu merasa terhubung dengan perusahaan dan memiliki semangat untuk memberikan dampak positif terhadap

produktivitas perusahaan. Perusahaan yang dapat memenuhi harapan dan kebutuhan karyawannya, kemungkinan akan memiliki tingkat *turnover* yang rendah. Hal tersebut terjadi karena *turnover* merupakan salah satu indikator yang menunjukkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2011) yang menyatakan bahwa salah satu indikator kepuasan kerja adalah tingkat *turnover* yang rendah, absensi, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi

Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu melakukan program - program seperti pendidikan dan pelatihan untuk karyawan dalam rangka pengembangan karir karyawan dan contohnya adalah program mentoring. Mentoring sendiri adalah salah satu program yang telah diidentifikasi dapat berkontribusi dalam pengembangan karir karyawan (Iversen, Eady, & Wessely, 2014). Selain pendidikan dan pelatihan, perusahaan dapat mengembangkan karir karyawan melalui promosi dan mutasi. Hal ini sesuai dengan pendapat (Nitisemito, 2020) dimana pendidikan, pelatihan, promosi dan mutasi merupakan bentuk atau cara perusahaan dalam mengembangkan karir karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, adanya indikasi research gap pada penelitian yang terkait dengan hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang menentukan kualitas sebuah perusahaan. Kajian literatur tentang hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Terdapat penelitian yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Saputra, 2022). Sedangkan terdapat juga salah satu penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Julizar, 2024).

Kemudian research gap juga terjadi pada penelitian yang terkait dengan hubungan pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir adalah salah satu cara perusahaan untuk menghargai para karyawannya. Kajian literatur tentang hubungan pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Terdapat penelitian yang menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Sulthan & Puspita, 2023). Sedangkan terdapat juga salah satu penelitian yang menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Febrianti, 2021).

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Untuk waktu penelitian yang telah dilakukan yaitu selama bulan Juli - Desember 2025. Adapun pemilihan waktu tersebut dikarenakan waktu tersebut efektif untuk dilakukannya penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan pengembangan karir. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT. X yang berstatus karyawan tetap. Penelitian ini dilakukan di PT. X yang berlokasi di Jakarta Timur.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti dan bagaimana pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Sementara itu, penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai dari variabel mandiri (independent) tanpa membandingkan atau menghubungkan dengan variabel lain.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap tingkat staff yang bekerja di PT X. Jumlah karyawan yang memenuhi kriteria tersebut berjumlah 65 orang.

Pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu teknik di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlahnya relatif kecil dan seluruh anggota populasi memiliki relevansi langsung terhadap variabel yang diteliti (Arsy, 2024). Sehingga didapati sampel dari penelitian ini adalah 65 karyawan PT X. Jumlah sampel ini dinilai cukup untuk melakukan analisis SPSS

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 27.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel independen dengan variabel dependen. Teknik ini membantu memprediksi perubahan variabel dependen ketika variabel independen dimanipulasi. Rumus regresi linier berganda yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kepuasan Kerja)

α = Konstanta

b_1 = Koefisien untuk X_1

b_2 = Koefisien untuk X_2

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Pengembangan Karir

HASIL PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan guna mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif.

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized B | Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients | | |
|-------|--------------------|---------------------|----------------------------|------------------------------|-------|------|
| | | | | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 9.696 | 5.739 | | 1.690 | .096 |
| | Lingkungan Kerja | .469 | .089 | .532 | 5.244 | .001 |
| | Pengembangan Karir | .495 | .191 | .263 | 2.597 | .012 |

Dari tabel diatas, didapat nilai konstanta dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9.696 + 0.469X_1 + 0.495X_2$$

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT X

(Dwi Sulisty, et al.)

Berdasarkan persamaan diatas, nilai konstanta yang didapat senilai 9.696, nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas dalam hal ini lingkungan kerja dan pengembangan karir konstan atau $X=0$, maka kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 9.696. Nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,469 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y), artinya setiap terjadi kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,469. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai lingkungan kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Nilai koefisien regresi pada variabel pengembangan karir sebesar 0,495 yang menunjukkan bahwa pengembangan karir (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y), artinya setiap terjadi kenaikan satu satuan variabel pengembangan karir, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,495. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai pengembangan karir meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Uji t pada penelitian ini digunakan dalam menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (Lingkungan Kerja X1 dan Pengembangan Karir X2) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja Y) secara parsial. Adapun hasil uji t pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji T
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|------|------------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 9.696 | 5.739 | | .096 |
| | Lingkungan Kerja | .469 | .089 | .532 | 5.244 .001 |
| | Pengembangan Karir | .495 | .191 | .263 | 2.597 .012 |

Berdasarkan tabel diatas, didapat hasil sebagai berikut:

- Nilai Signifikansi (Sig) variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah sebesar 0.001, dikarenakan nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).
- Nilai Signifikansi (Sig) variabel Pengembangan Karir (X2) adalah sebesar 0.012 dikarenakan nilai $0.012 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Pengembangan Karir (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

2. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi pada penelitian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas lingkungan kerja dan pengembangan karir dapat menjelaskan variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dengan satu, nilai koefisien determinasi yang rendah menunjukkan bahwa bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat terbatas. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi yang tinggi atau mendekati satu menunjukkan seberapa besar pengaruh yang dimiliki variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil uji koefisien determinasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .603 ^a | .364 | .343 | 3.910 |

Dari tabel hasil uji koefisien determinasi di atas, dapat ditarik kesimpulan R Square (R²) memiliki nilai sebesar 0.364. Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) memiliki kemampuan sebesar 36,4% dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 63,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, pada dimensi lingkungan kerja fisik, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah “Tempat kerja saya selalu dalam kondisi bersih dan mendukung kesehatan saya” (X_{1.3}) dengan mean sebesar 3.35 dan “Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sudah memadai” (X_{1.5}) dengan mean sebesar 3.09. Sementara itu, pada dimensi lingkungan kerja non-fisik, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah “Saya mendapat umpan balik yang membangun dari atasan secara berkala” (X_{1.11}) dengan mean sebesar 3.29 dan “Saya merasa lingkungan tempat saya bekerja memiliki teamwork yang baik” (X_{1.8}) dengan mean sebesar 3.28. Hasil ini menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja baik dari segi fisik maupun non fisik sudah terpenuhi dengan cukup baik oleh perusahaan. dengan tersedianya fasilitas kerja yang memadai dan juga keadaan lingkungan kerja yang bersih dan mendukung kesehatan maka hal tersebut akan membuat karyawan merasa nyaman dan memunculkan rasa puas karyawan terhadap perusahaan dan juga pekerjaannya.

Selanjutnya, berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, dengan nilai P-Value sebesar 0,001 yang telah memenuhi syarat uji t yaitu jika P-Value < 0,05, maka hipotesis (H₀) ditolak dan hipotesis (H_a) diterima, artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini memperkuat dan mendukung temuan sebelumnya bahwa kondisi lingkungan kerja, baik secara fisik maupun psikologis memiliki peran penting dalam mendorong tingkat kepuasan kerja karyawan. Temuan ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Panggabean & Satwika (2024), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung penyelesaian

kerja, menjaga hubungan yang baik antara karyawan dan atasan/pimpinan, akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tommy Alexander Tambunan & M.Ali Iqbal (2023), Erina Rulianti & Giri Nupribadi (2022), dan Tine Yuliantini & Reza Santoso (2022), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah “Perusahaan memberikan kesempatan yang cukup bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan yang relevan dengan pekerjaan saya” dengan mean sebesar 3.31 dan “Perusahaan mendukung karyawan yang berusaha untuk terus belajar dan mengembangkan diri melalui pendidikan lanjutan ataupun kursus kompetensi” dengan mean sebesar 3.29. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah Adalah “Perusahaan memberikan sosialisasi mengenai syarat untuk kenaikan pangkat dengan jelas” dengan mean sebesar 2.80 dan “Saya memahami peraturan dan kriteria penilaian dari perusahaan terkait kenaikan pangkat” dengan mean sebesar 2.91. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menunjukkan kepedulian terhadap pengembangan karir para karyawan dengan memberikan dukungan melalui program pengembangan kompetensi karyawan. Namun, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang merasa belum paham terkait kriteria dan penilaian yang digunakan terkait kenaikan pangkat serta merasa bahwa perusahaan kurang jelas dalam melakukan sosialisasi terkait syarat dan kriteria kenaikan pangkat. Oleh karena itu, perusahaan perlu mensosialisasikan kembali terkait kriteria penilaian kelayakan promosi agar semua karyawan dapat memahami secara jelas kriteria tersebut dan semakin termotivasi untuk mencapainya, hal ini juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan kepada transparansi perusahaan dalam aspek pengembangan karir.

Selanjutnya, berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, dengan nilai P-Value sebesar 0,012, yang telah memenuhi syarat uji t yaitu jika $P\text{-Value} < 0,05$, maka hipotesis (H_0) ditolak dan hipotesis (H_a) diterima, artinya pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Joko Bagio Santoso & Yusuf Sidik (2019), Iqbal Faronsyah & Trisnawati (2020), dan Muhamad Akmal, Imas Masriah, Hadi Supratikta (2024), yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan di bab sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

- a) Lingkungan kerja sebagai variabel independen (X_1) dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y). Semakin baik kualitas lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, baik dari aspek fisik maupun non-fisik maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan mereka terhadap perusahaan dan pekerjaan yang mereka lakukan. Hasil

analisis deskriptif memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja fisik dan non-fisik seperti kebersihan tempat kerja, fasilitas kerja yang memadai, dukungan rekan kerja dan atasan, serta suasana kerja yang positif merupakan faktor yang memberikan kontribusi terbesar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

- b) Pengembangan karir sebagai variabel independen (X2) dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y). Dengan adanya pengembangan karir karyawan, perusahaan dapat menjadi tempat kerja yang diinginkan dan dihargai oleh para karyawannya, sehingga karyawan akan merasa terdukung dan termotivasi untuk dapat berkontribusi secara optimal terhadap tujuan perusahaan. Dengan adanya motivasi tersebut maka akan muncul rasa puas pada karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Implikasi dan Saran

Implikasi Teoritis

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa implikasi teoritis yang dapat memperkuat hasil penelitian berdasarkan penelitian terdahulu, yaitu sebagai berikut:

- Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen pertama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Tommy Alexander Tambunan & M.Ali Iqbal (2023), Erina Rulianti & Giri Nupribadi (2022), dan Tine Yuliantini & Reza Santoso (2022), yang menyatakan bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, baik dari aspek fisik maupun non-fisik maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan karyawan.
- Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir sebagai variabel independen pertama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Joko Bagio Santoso & Yusuf Sidik (2019), Iqbal Faronsyah & Trisnawati (2020), Tommy Alexander Tambunan & M.Ali Iqbal (2023), dan Muhammad Akmal, Imas Masriah, Hadi Supratikta (2024), yang menyatakan bahwa semakin baik kualitas pengembangan karir yang diterapkan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat dikembangkan oleh PT X, yaitu:

- Pada variabel lingkungan kerja, berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan "Tempat kerja saya selalu dalam kondisi bersih dan mendukung kesehatan saya" dengan nilai mean sebesar 3.35. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa perusahaan sudah cukup baik dalam menjaga kebersihan lingkungan kerja sehingga membuat karyawan merasa semakin nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan selalu dalam kondisi bersih dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja dan berkontribusi secara positif terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga dan menciptakan lingkungan yang kondusif dan harmonis untuk tetap mempertahankan tingkat kepuasan kerja karyawan.

- b. Pada variabel pengembangan karir, berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Perusahaan memberikan kesempatan yang cukup bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan yang relevan dengan pekerjaan saya” dengan nilai mean sebesar 3.31. Temuan ini menunjukkan bahwa para karyawan merasa perusahaan sudah memberikan mereka kesempatan yang cukup untuk berkembang dengan mengikuti pelatihan kerja yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan aspek ini untuk mempertahankan tingkat kepuasan kerja karyawan.
- c. Pada variabel kepuasan kerja, berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Atasan memberikan dukungan berupa kritik dan saran dalam menghadapi situasi yang sulit” dengan nilai mean sebesar 3.57. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas terhadap kualitas supervisi berupa kritik dan saran ketika karyawan menghadapi situasi yang sulit. Dukungan atasan yang membangun dapat memberikan dampak positif terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya, karena karyawan merasa dihargai dan didukung ketika mereka melaksanakan tugas yang sulit.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan dan digunakan yaitu sebagai berikut:

- a. Dalam upaya memperkuat variabel lingkungan kerja, berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa suhu dan ventilasi di tempat kerja saya sudah nyaman untuk bekerja” dengan mean sebesar 2.62. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kondisi kebersihan tempat kerja dirasa sangat baik oleh karyawan, masih terdapat ketidaknyamanan yang dirasakan pada aspek suhu dan ventilasi ruangan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terkait kondisi suhu ruangan dan sistem ventilasi. Perusahaan juga disarankan untuk melakukan pengecekan dan perbaikan berkala terkait *air conditioner* yang ada di setiap ruangan, agar tercipta lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung kerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga dapat meminta feedback dari karyawan terkait kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan dalam rangka membantu perusahaan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi dan kepuasan karyawan.
- b. Dalam upaya memperkuat variabel pengembangan karir, berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Perusahaan memberikan sosialisasi mengenai syarat untuk kenaikan pangkat dengan jelas” dengan mean sebesar 2.80. Temuan ini menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang merasa belum paham terkait kriteria dan penilaian yang digunakan terkait kenaikan pangkat serta merasa bahwa perusahaan kurang jelas dalam melakukan sosialisasi terkait syarat dan kriteria kenaikan pangkat. Oleh karena itu, perusahaan perlu mensosialisasikan kembali terkait kriteria penilaian kelayakan promosi agar semua karyawan dapat memahami secara jelas kriteria tersebut dan semakin termotivasi untuk mencapainya, dengan disosialisasikannya kembali dengan jelas maka

hal tersebut juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap transparansi perusahaan terkait aspek pengembangan karir.

- c. Dalam upaya memperkuat variabel kepuasan kerja, berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab pekerjaan saya” dengan mean sebesar 3.00. Meskipun nilai tersebut masih termasuk kategori tinggi, namun masih terdapat beberapa karyawan yang merasa kurang puas dengan gaji mereka dikarenakan beban kerja dan tanggung jawab pekerjaan yang dirasa tidak seimbang. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan dan memastikan bahwa beban kerja tidak terlalu membebani karyawan sehingga nantinya juga tidak menurunkan kepuasan kerja karyawan karena beban kerja yang terlalu berat. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan hal lain yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan seperti penghargaan kepada berupa bonus materi maupun non-materi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Akmal, M., Masriah, I., & Supratikta, H. (2024). *The Influence of Career Development, Work Environment and Workload on Job Satisfaction and Its Impact on Employee*. International Journal of Management and Digital Business. Vol.3 No.2, 2024 ISSN: 2962-4762 Hal.133-145
- Alimudin, Mariana dkk. (2023). Pengembangan SDM. Banten: PT Sada Kurnia Pustaka.
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol 3 No. 1, Halaman 9-16.
- As'sad, M. (2010). Psikologi Industri, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Badriyah, Mila. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Bimaputra, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intentions (Studi Kasus pada PT. ABC). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Vol 4, No 2.
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(2), 71-83.
- Chandrasekar, K. (2011). *Workplace environment and its impact on organizational performance in public sector organizations*. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1–20.
- Chen, G. (2011). *The power of momentum: A new model of dynamic relationships between job satisfaction change and turnover intentions*. *Academy of Management Journal*, 54(1), 159-181. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.59215089>
- Faronsyah, M., & Trisnawati. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Putera Palembang. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2).

- Fatmawati, I., W., & Chaerudin. (2023). *The Influence of Organizational Commitment, Career Development and Work Environment on Employee Job Satisfaction (Case Study at PT. Map Surveillances)*. *Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science (DIJEMSS)*. Volume 2, Issue 4. E-ISSN : 2686-6331, P-ISSN : 2686-6358.
- Febrianti, M. R. & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada guru MTs Plus Nururrohmah Tambaksari Kuwarasan). *Universitas Putra Bangsa*.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1).
- Ghozali, I. (2018). *Applikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2011). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Hadi, S. (1991). *Statistik dalam basic jilid I*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hanafi, A. & Zulkifli. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *ISSN: 2085-9996*, 406-422.
- Hanaysha, J. R. (2021). *Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment*. *Journal of Workplace Learning*, 33(1), 1-17. <https://doi.org/10.1108/JWL-06 2020-010>
- Handoko, T. H. (2020). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. *BPFE* Yogyakarta, 1(1), 30.
- Harvard Business Review. (2021). The impact of positive work environments on employee productivity.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2020). *The Motivation to Work*. Wiley.
- Iversen, A. C., Eady, N. A., & Wessely, S. C. (2014). The role of mentoring in academic career progression: a cross-sectional survey of the Academy of Medical Sciences Mentoring scheme. *Journal of the Royal Society of Medicine*.
- J, W., Rothwell, & Kazanas, H. (2003). *Planning and managing human resources : strategic planning for human resources management*. HRD Press.
- Jain, R., & Kaur, S. (2014). *Impact of workplace environment on job satisfaction*. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(1), 1-8.
- JobStreet. (2022). 73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka. In Jobstreet. Co.Id. <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/plan-your-career/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/>
- Julizar, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Pengalaman Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Lubuk Kilangan. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah* Vol. 2, No. 1. Hal 170-187.
- Juneman. (2013). Common method variance & bias dalam penelitian psikologis. *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia*, 364-381.
- Kadarisman. (2014). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rajawali Press.
- Kartika, C. R. (2018). Upaya Menurunkan Turnover Melalui Peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai di Rumah Sakit. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo* Vol.4 No.1.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok : Rajawali Pers.

- Mabruoh, F., Isharijadi., & Wijaya, L., A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Paru Dungus Madiun. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi* Vol.5, No.1. Hal 86-97.
- Mangkunegara, A. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Marjanuardi, L., & Ratnasari, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. *Jurnal Benefita*, 4 (3) 560.
- Marwanto, A. E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Penjalindo Nusantara. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 44-51.
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44–51.
- Masram, Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Maausia Profesional*. Surabaya : Zifatama Publisher.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nitisemito, A. S. (2020). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Balai Aksara.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Nuraini. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Aswaja Pressindo.
- Padmanabhan, S. (2021). *The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees*. Current Research in Behavioral Sciences, 2(February), 100026.
- Panggabean, T. F., & Satwika, A. (2024). Memahami Keterkaitan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Loyalitas Kerja Pada Generasi Z.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*. 3(12). Pp. 1–12.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 879-903.
- PricewaterhouseCoopers (PwC). (2023). Asia Pacific Workforce Hopes and Fears Survey 2023. [https://www.pwc.com/\[\]](https://www.pwc.com/[])(<https://www.pwc.com/id/en/media-centre/pwc-in-news/2023/indonesian/survei-75-persen-orang-indonesia-puas-dengan-pekerjaannya-anda.html>)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid I. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rulianti, E., & Nupribadi, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Daelim. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 6 No 1.
- Runtu, R. H., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Productivity*, 3(4), 378–383.
- Santoso, B., J. & Sidik, Y. (2019). *Effect of Career Development, Work Discipline and Work Environment to Job Satisfaction*. Atlantic Press. *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 132.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77

- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, P. L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudiro, A., and Putri, O. A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2013). *Prosedur Penelitian*. Bandung: PT Rineka Cipta.
- Susilo, R. S. & Wulansari, P. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Taiho Nusantara. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* Vol. 7 No. 2.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Pernada Media Group.
- Sutrisno, E. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Kencana Pernada Media Group, Jakarta
- Taherdoost, H. (2018). *Validity And Reliability Of The Research Instrument; How To Test The Validation Of A Questionnaire/Survey In A Research. Ssrn Electronic Journal*, 28-36.
- Tambunan, A., T., & Iqbal, A., M. (2023). *The Influence of Work Environment, Career Development and Organizational Commitment on Employee Job Satisfaction. (Study at Bank "M" IT Group)*. *Dinasti International Journal Of Management Science (DIJMS)*. Vol. 5, No. 3.
- Wibowo, A., & Supriyanto, A. S. (2022). *The effect of work environment on employee job satisfaction and performance*. *Journal of Business and Organizational Research*, 7(1), 33–41.
- Widodo. (2015). Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Winata, E. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan. Penerbit P4I
- Yuliantini, T., & Santoso, Reza. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen*. Volume 16, No. 2