

Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

¹⁾Ketut Sunaryanto, ²⁾Muhammad Fikri

^{1,2)}Esa Unggul University, Jakarta, 11510, Indonesia
ksunaryanto@yahoo.co.id, muh.fikri.muh@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Kata Kunci:

Pengembangan Karir
Motivasi Kerja
Lingkungan Kerja
Kepuasan Kerja
Kinerja Karyawan

Perkembangan ekonomi yang terjadi di Indonesia pada era globalisasi saat ini telah mendorong persaingan bisnis yang ketat antar perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting dalam kesuksesan perusahaan, maka perusahaan perlu memperhatikan kinerja dari setiap karyawannya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasaan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indosato Jaya Makmur. Metode yang digunakan purposive sampling yang melibatkan 110 responden dari seluruh karyawan PT Indosato Jaya Makmur. Teknik pengumpulan data yang dipakai pada penelitian ini yaitu kuesioner. Pengisian kuisioner menggunakan skala likert 1-5 yang merupakan pernyataan deklaratif yang diikuti dengan pilihan opsi yang mengindikasikan berbagai nilai kesetujuan atas suatu pernyataan. Data analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif kinerja karyawan. Kemudian, motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kemudian kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kemudian pengembangan karir, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Keywords:

Career Development
Work Motivation
Work Environment
Job Satisfaction
Employee Performance

Economic developments occurring in Indonesia in the current era of globalization have encouraged intense business competition between companies. Employees are the most important asset in a company's success, so companies need to pay attention to the performance of each employee to increase company productivity. The purpose of this research is to find out how much influence career development, work motivation, work environment, job satisfaction have on the performance of PT Indosato Jaya Makmur employees. The method used was purposive sampling involving 110 respondents from all employees of PT Indosato Jaya Makmur. The data collection technique used in this research is a questionnaire. Filling out the questionnaire uses a 1-5 Likert scale which is a declarative statement followed by a choice of options indicating various values of agreement with a statement. Data analysis uses multiple linear regression. The results show that career development has a positive influence on employee performance. Then, work motivation has a positive influence on employee performance. Then, the work environment has a positive influence on employee performance, then job satisfaction has a positive influence on employee performance, then career development, work motivation, work environment, job satisfaction simultaneously have a positive influence on employee performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license.



I. PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi yang terjadi di Indonesia pada era globalisasi saat ini telah mendorong persaingan bisnis yang ketat antar perusahaan. Perkembangan ekonomi yang semakin ketat dan berubah-ubah menuntut perusahaan agar dapat memaksimalkan sumber daya manusia dengan meningkatkan kinerja karyawan agar mampu menghadapi persaingan. Karyawan merupakan aset terpenting dalam kesuksesan

3426

perusahaan, maka perusahaan perlu memperhatikan kinerja dari setiap karyawannya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan (Putri & Frianto, 2019).

Kinerja karyawan sebagai sebuah profesi didukung faktor eksternal maupun internal dari diri karyawan itu sendiri. Yang menjadi faktor internal, yaitu pengembangan karir dan motivasi kerja sebagai salah satu yang menjadi berbagai masalah dihadapi oleh perusahaan bila kepuasan kerja karyawan tidak memadai. Perusahaan yang memprioritaskan faktor-faktor ini cenderung memiliki karyawan yang lebih puas dan terlibat, yang dapat menghasilkan perilaku kerja yang lebih baik. Dengan kinerja karyawan pada bidang kerja yang dikuasai dengan melihat jabatan karyawan didalam perusahaan merupakan salah satu faktor penentu kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian peranan manajemen sumber daya manusia semakin penting terhadap setiap kegiatan kepegawaian untuk membentuk sumber daya manusia yang handal sehingga mampu memberikan kontribusi pengembangan dan kemajuan bagi organisasi kepemerintahan (Oktavia *et al.* 2020).

Pengembangan karir dapat menjadi keuntungan bagi setiap individu maupun organisasi, dengan adanya program pengembangan karir perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan serta produktivitas kerja. Pengembangan karir juga dapat meningkatkan kesempatan promosi bagi individu dengan melalui proses untuk siap dipilih atau membuat pilihan secara lanjut dari berbagai macam pekerjaan (Rulianti & Nurlilah, 2020). Pengembangan karir mencakup serangkaian posisi atau jabatan yang diisi oleh seseorang selama kerja. Posisi tersebut akan ditempati selama hidupnya sejak awal memasuki organisasi/perusahaan sampai saat berhenti.

Pengembangan karir juga menjadi hal yang penting terhadap motivasi kerja (Humaira *et al.* 2020). Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat untuk melaksanakan pekerjaannya, sebagai motivasi membangkitkan dorongan dalam diri dan untuk mencapai prestasi *standard of excellent*. Pengabdian ni akan mengisi gap dalam literatur terdahulu dengan menganalisis pengaruh variabel-variabel tersebut pada industri di Indonesia khususnya Industri jasa. Variabel lingkungan kerja ditambahkan pada kegiatan ini sebagai faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja menjadi faktor utama dalam mempengaruhi kinerja karyawan, dimana para karyawan bekerja yang mendapatkan lingkungan kerja lebih kondusif, akan memberikan rasa aman dan karyawan akan bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja juga akan mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan akan melakukan aktivitasnya dengan baik sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi maka secara otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja (Yuliantari & Prasasti, 2020).

Kepuasan kerja bersifat individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung kreatif dan inovatif yang membantu perusahaan untuk tumbuh, berkembang, dan akan membawa perubahan positif bagi perusahaan. Sebaliknya ketika karyawan tidak puas dalam bekerja dapat ditunjukkan dengan sejumlah cara seperti karyawan mengeluh, menjadi tidak patuh, dan menghindari tanggung jawab kerja mereka (Wijaya, 2018). Kepuasan kerja diartikan juga sebagai perasaan yang berasal dari diri seseorang menyenangi dan mencintai pekerjaannya. Menciptakan budaya kerja yang nyaman dan kualitas kehidupan kerja yang baik mendukung pelaksanaan tugas sesuai tujuan organisasi (Susanto, 2019).

Penelitian ini mereplikasi riset sebelumnya oleh Asis *et al.*, (2018) dengan objek penelitian yang dilakukan di daerah kota Makasar. Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan lokasi penelitian, serta adanya variabel lingkungan kerja yang berpengaruh dalam kinerja karyawan dengan menggunakan 5 variabel. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasaan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indosato Jaya Makmur. Sejauh mana perusahaan dapat dikaitkan dengan persepsi karyawan tentang kesuksesan karir mereka, sehingga penelitian menunjukan bahwa persepsi perusahaan dengan kemampuan kerja, jenjang karir, sesuai yang diharapkan.

II. MASALAH

Kinerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal dari diri karyawan itu sendiri. Pengembangan karir dan motivasi kerja menjadi masalah yang dihadapi oleh perusahaan bila kepuasan kerja karyawan tidak memadai. Perusahaan yang memprioritaskan faktor-faktor ini cenderung memiliki karyawan yang lebih puas dan terlibat, yang dapat menghasilkan perilaku kerja yang lebih baik. Dengan kinerja karyawan pada bidang kerja yang dikuasai dengan melihat jabatan karyawan didalam perusahaan merupakan

salah satu faktor penentu kinerja karyawan tersebut. Di tempat pengabdian ini banyak karyawan yang kinerjanya tidak sesuai dengan kriteria perusahaan. Mereka merasa tidak puas karena tidak adanya jenjang karir sebagai motivasi mereka untuk bekerja lebih baik.



Gambar 1. Foto lokasi PKm

III. METODE PENELITIAN

Tahapan dalam pengabdian ini untuk melihat hubungan antara beberapa variable sesuai kondisi dilapangan , dengan melakukan beberapa tahap merikut ini :

1. Menentukan variable yang akan dibahas yaitu 4 variabel independen yaitu Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.
2. Populasi pada pengabdian ini semua karyawan PT Indosato Jaya Makmur dengan sampel menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pemungutan sampel dengan menetapkan beberapa kriteria tertessntu (Dutta & Mandal 2018.).
3. Jumlah sample pada penelitian ini 110 responden, pengumpulan data yaitu dengan model menyebarluaskan *survey* kuesioner kepada para karyawan PT. Indosato Jaya Makmur yang pertanyaannya berhubungan dengan variable pada pengabdian ini.
4. Data kuesioner diolah menggunakan SPSS dengan metode regresi berganda.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini telah terkumpul 110 karyawan dengan kriteria seleksi responden yaitu karyawan yang sudah bekerja minimal selama 1 tahun atau karyawan tetap. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa responden Laki-laki sebanyak 63 orang (57,3%) dan 47 orang (42,7%) karyawan perempuan. Sedangkan responden berdasarkan usia 29-35 tahun sebanyak 70 orang karyawan (63,6%), usia 17-28 tahun berjumlah 29 orang (26,4%), usia 36-42 tahun berjumlah 10 orang karyawan (9,1%) sedangkan karyawan yang berusia >42 tahun 1 orang (0,9%). Responden berdasarkan lama bekerja yaitu 2-3 tahun (62,7 %) berjumlah 69 karyawan, 3-4 tahun sebanyak 26 orang (23,6%). 1-2 tahun sebanyak 15 orang (13,6%) tahun. Sedangkan responden berdasarkan pendapatan perbulan > Rp. 5.000.000 sebanyak 65 orang (59%), Rp. 2.000.000 – Rp. 5.000.000 sebanyak 20 orang (26,4%), Rp 1.500.000 – Rp. 2.000.000 10 orang (9,1%), < Rp. 1.500.000 berjumlah 5 orang (4,5%). Sedangkan responden berdasarkan status pekerjaan, karyawan tetap sebanyak 74,5% sebanyak 82 orang dan karyawan kontrak sebanyak 28 orang (25,5%).

Pengujian Validitas & Reliabilitas

Pada pengujian validitas dengan menggunakan teknik Korelasi Pearson Product Moment terhadap variabel Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansinya $< 0,05$. Signifikansi sama dengan 0 artinya di bawah 0,05. Kemudian untuk melakukan pengukuran konsistensi dipakai pengujian reliabilitas dan mencermati skor cronbach's alpha $>0,7$. Hasil analisis menunjukkan skor cronbach's alpha variabel Pengembangan Karir sebesar 0,7702; variabel Motivasi Kerja sebesar 0,729; variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,767; variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,759 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,774. Berdasarkan hasil keseluruhan variabel memperoleh nilai cronbach alpha $>0,7$, maka keseluruhan variabel dari penelitian dapat disimpulkan sangat reliable.

Pengujian Asumsi Klasik

Jika nilai tolerance pada uji multikolinearitas $> 0,100$ serta VIF $< 10,00$ maka dapat dikatakan uji penelitian tidak menampilkan ada multikolinearitas. Selanjutnya hasil uji multikolinearitas di dapat nilai Tolerance dan VIF yaitu, pada variable Pengembangan karir mendapatkan nilai Tolerance sebesar 0,858 dan nilai VIF sebesar 1,165, variabel Motivasi Kerja dengan nilai Tolerance sebesar 0,726 dan nilai VIF sebesar 1,377, variabel Lingkungan Kerja dengan nilai Tolerance sebesar 0,703 dan nilai VIF sebesar 1,423, variabel Kepuasan kerja dengan nilai Tolerance sebesar 0,702 dan nilai VIF 1,425 Karena keseluruhan variabel memperoleh nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Tolerance	VIF
Pengembangan Karir	0,858	1,165
Motivasi Kerja	0,726	1,377
Lingkungan Kerja	0,703	1,423
Kepuasan Kerja	0,702	1,425

Apabila hasil Asymp Sig (2-tailed) di uji normalitas Kolmogorov Smirnov $> 0,05$ maka diasumsikan data memberi distribusi normal. Di sisi lain, bila sebaran data di grafik p-plot of regression standardized residual serta searah garis diagonal, maka bisa dinyatakan data tersebut memberi distribusi normal. Data bisa diasumsikan terdistribusi normal sebab nilai Asymp. Sig. yang didapatkan $> 0,05$ ketika menguji pengaruh variabel pengembangan karir, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Asymp Sig (2-tailed) ialah 0,200 dalam pengolahan ini, serta pengujian p-plot of regression standardized residual menjelaskan bahwasanya sebaran data tersebut serta searah garis diagonal. Berdasarkan grafik scatterplot dapat dilihat bahwa grafik scatterplot tidak memiliki pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka dapat diindikasikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Persamaan Model Regresi

Berdasarkan table Uji T di dapat nilai constanta 0,659, mengartikan jika variabel Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja sama dengan nol (0), maka besarnya Kinerja Karyawan adalah bernilai 0,659. Pada variabel Pengembangan Karir memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,319. Variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,219. Pada variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,211. Pada variabel Kepuasan Kerja memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,247. Berdasarkan hasil analisis, maka persamaan model regresi dari penelitian ini sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y &= a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + bx_4 \\ Y &= 0,659 + 0,319X_1 + 0,219X_2 + 0,211X_3 + 0,247X_4 \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) didapat hasil analisis variabel Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, secara bersama-sama mempengaruhi Kepuasan Kerja dengan nilai sebesar 0,387. Artinya sebesar 38,7% variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja sedangkan sisanya sebesar 59.1 % dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini (variable independent).

Berdasarkan Tabel Uji F di dapat nilai uji F sebesar 18,189 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut mengartikan bahwa terdapat pengaruh secara bersamaan antara Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara positif sehingga Hipotesis H5 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian Uji T yang telah dilakukan dengan taraf kesalahan 5% atau 0,05 dan $db = \text{uji t}$ (nilai t tabel 1,981) rumus $(n-1)/(110-1=109)$ dan memperoleh nilai t tabel sebesar 1,981. Berdasarkan hasil uji T tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai yang diperoleh T hitung $3,171 >$ Tabel 1,981. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil nilai yang diperoleh T hitung $2,237 >$ Tabel 1,981. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan hal tersebut dibuktikan dengan hasil nilai yang diperoleh T hitung $2,045 >$ Tabel 1,981. Variabel Kepuasan Kerja

3429

berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan hal ini dibuktikan dengan hasil nilai yang diperoleh Thitung $2,045 > T_{tabel} 1,981$. Dari hasil keseluruhan dapat dinyatakan bahwa Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Standardized Coefficients Beta	T Hitung	Nilai Signifikan	Keterangan
H1	0,257	3,171	0,002	H1 Diterima
H2	0,197	2,237	0,027	H2 Diterima
H3	0,183	2,045	0,043	H3 Diterima
H4	0,248	2,770	0,007	H4 Diterima

Hasil menunjukkan bahwasanya keseluruhan hipotesis yang ada di penelitian ini berhubungan positif yang menyokong hipotesisnya. Hal ini dikarenakan atas hasil data uji analisis diatas, apabila nilai sig. $< 0,05$, bisa disimpulkan bahwasanya variabel bebas terhadap variabel dependen memberi pengaruh secara signifikan. Oleh sebab itu, data pada penelitian ini bisa dinyatakan diterima semua hipotesis penelitian yang diajukan.

Hasil penelitian untuk indicator nilai tertinggi pada hasil kueioner responden adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Nilai Indikator Tertinggi

Nilai Indikator Tertinggi dari Masing-Masing Variabel		
PK	PK 4	Saya mendapatkan peluang pengembangan karir dalam perusahaan.
MK	MK 3	Saya mampu bekerja secara mandiri sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik
LK	LK 2	Saya merasa kelengkapan sarana peralatan kerja yang digunakan saat ini sangat memudahkan dalam bekerja
KK	KK 4	Saya melakukan pekerjaan saat ini tidak beresiko besar
KNK	KNK 4	Saya menggunakan waktu seefektivitas mungkin dalam bekerja

Dalam penelitian ini menghasilkan beberapa temuan, yaitu Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja secara bersamaan memiliki pengaruh pada Kinerja Karyawan. Kondisi tersebut bisa dinyatakan bahwasanya bila makin baik Pengembangan Karir semakin positif motivasi kerja, lingkungan kerja, dan semakin puas kepuasan kerja maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Suryawan & Salsabilla, 2022; Aritonang et al., 2019; Arianto & Kurniawan, 2020) yang menyatakan pengembangan karir, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian selanjutnya, Pengembangan Karir berdampak positif pada Kinerja Karyawan Kondisi tersebut diartikan bahwasanya semakin menarik Pengembangan Karyawan membuat semakin mengoptimalkan Kinerja Karyawan. Karyawan merasa dengan adanya pengembangan karir karyawan dapat meningkatkan potensi karir sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat secara maksimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Humaira et al., 2020; Rahman et al., 2018; Maulyan, 2019) yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa apabila perusahaan memberikan dan meningkatkan Pengembangan Karir dengan baik kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil riset selanjutnya menyatakan bahwasanya Motivasi Kerja berdampak positif pada Kinerja Karyawan. Kondisi tersebut dinyatakan bahwasanya dengan adanya pemberian motivasi kerja yang dilakukan oleh atasan kepada seluruh karyawannya akan membuat kinerja karyawan semakin baik karena motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan dan atasannya mampu mendorong para karyawannya untuk dapat berkontribusi dengan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan yang dilakukan pun dapat berjalan dengan baik dan maksimal Sesuai dengan kondisi karyawan yang selalu memerlukan motivasi sehingga kinerja karyawan semakin

meningkat. Penelitian ini sejalan dengan (Meidita, 2019; Harahap & Khair, 2020; Hasibuan & Bahri, 2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa apabila perusahaan memberikan dan meningkatkan Perkembangan Karir dengan baik kepada karyawan akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Temuan selanjutnya menyatakan bahwasanya Lingkungan Kerja berdampak positif pada Kinerja Karyawan. Kondisi tersebut dinyatakan bahwasanya Review positif yang diberikan karyawan melalui menjawab dari google form. Lingkungan kerja yang baik di perusahaan akan membuat karyawan merasa nyaman dan tenang sehingga kinerja karyawan yang dihasilkanpun dapat berjalan dengan semestinya tanpa ada hambatan apapun. Semakin baik lingkungan yang dirasakan karyawan, akan semakin baik terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Hasibuan & Bahri, 2018; Adha *et al.*, 2019; Pratiwis & Yuniantos, 2018) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja yang baik dapat digunakan untuk meminimaliskan resiko menurun nya kerja yang tidak maksimal yang dirasakan karyawan.

Temuan terakhir selanjutnya, Kepuasan Kerja merupakan variabel yang paling dominan yang mempengaruhi berdampak positif pada Kinerja Karyawan. Kondisi tersebut diartikan bahwasanya semakin menarik kepuasan kerja yang di yang di dapat karyawan, maka makin meningkat kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Bahwa akan karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan diperusahaan memberikan kesan yang baik dan menyenangkan sehingga kinerja karyawan yang dihasilkanpun dapat berjalan dengan optimal. Hasil penelitian ini berikut sejalan dengan penelitian (Pratiwis & Yuniantos, 2018; Meidita, 2019; Rulianti & Nurlilah, 2020). yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Adanya kepuasan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan akan membuat mereka tertarik untuk melakukan pekerjaan berjangka pendek maupun jangka panjang.

V. KESIMPULAN

Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Indo Sato Jaya Makmur. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja maka semakin meningkat juga Kinerja Karyawan terhadap karyawan PT. Indo Sato Jaya Makmur. Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat diartikan bahwa karyawan merasa dengan adanya pengembangan karir karyawan dapat meningkatkan potensi karir sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat secara maksimal.

Berdasarkan dengan distribusi jawaban dari seluruh responden melalui kuesioner yang telah dibagikan kepada para karyawan PT Indosato Jaya Makmur mengenai Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Sehingga diketahui bahwa karyawan sudah mengikuti semua kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dengan baik dan benar sesuai arahan yang diberikan oleh perusahaan. Lalu kepada PT Indosato Jaya Makmur agar lebih menegaskan segala aturan perusahaan kepada para karyawan sehingga kepuasan kerja yang bekerja akan lebih mudah meningkat dan tercapai. Kemudian kembangkan kembali manajemen SDM yang baik untuk menumbuhkan dan meningkatkan pengembangan karir, memberikan hak karyawan seperti yang dijanjikan, memberikan perhatian terhadap karyawan dan meningkatkan penghargaan seperti bonus. Kemudian ciptakan suasana kerja yang nyaman serta kondusif antar karyawan agar kinerja yang dihasilkan meningkat, dengarkan ide dan pendapat karyawan. Selain itu PT Indosato Jaya Makmur juga harus terus mengawasi jalannya pekerjaan dan selalu melakukan evaluasi dari segi manapun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diartikan bahwa dengan adanya pemberian motivasi kerja yang dilakukan oleh atasan kepada seluruh karyawannya akan membuat kinerja karyawan semakin baik karena motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan dan atasannya mampu mendorong para karyawannya untuk dapat berkontribusi dengan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan yang dilakukan pun dapat berjalan dengan baik dan maksimal. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang baik di perusahaan akan membuat karyawan merasa nyaman dan tenang sehingga kinerja karyawan yang dihasilkanpun dapat berjalan dengan semestinya tanpa ada hambatan apapun. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan membuat karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan diperusahaan memberikan kesan yang baik dan menyenangkan sehingga kinerja karyawan yang dihasilkanpun dapat berjalan dengan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Incentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. 6(April), 96–102. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Amavisca, A., & Sukarno, G. (2023). Analisis Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Dreams Tour & Travel. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 9. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.877>
- Andika Rindi, dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–204. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513/485>
- Anggrayn, D. B., Maslichah, & Mahsuni, A. W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Financial, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mall Pelayanan Publik Banyuwangi. *E-Jra*, 11(4), 23–37.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4869>
- Aritonang, K. L., Fadilah, N., Aritonang, T. A., & Saragih, O. V. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sinar Sosro. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 53–60.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan.” *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 103–121. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Hair, J. F., & Brunsved, N. (2019). Essentials of business research methods. In *Essentials of Business Research Methods*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429203374>
- Hanawidjaya, R. R., Sindrawati, S., Sumiati, N., & Barokah, R. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Niaga Nusa Abadi Subang. *Jurnal Economina*, 1(2), 203–218. <https://doi.org/10.55681/economina.v1i2.51>
- Handayani, Y., Butarbutar, M., Wijaya, A., & Chandra, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(2), 72–84. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i2.120>
- Handoko, S. D., Mardi, W. N., & Hartati, C. S. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal EMA – Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 6, 17–26.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal On Software Engineering (IJSE)*,.
- Iwan Kurnia Wijaya. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 287109.
- Kartini, W. A., & Sopian, Y. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Robinson Putra Perkasa Kota Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 46–66.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 429–446.
- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1), 9. <https://doi.org/10.36339/jaspt.v5i1.396>
- Maria, E., Edison, & Wandry. (2021). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PASAR SWALAYAN MAJU BERSAMA MEDAN. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4, 93–102. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p14>

- Nurhidayati, M., & Erika, S. Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun). *Al Iqtishadiyah Jurnal Ekonomi Syariah Dan Hukum Ekonomi Syariah*, 6(2), 99. <https://doi.org/10.31602/iqt.v6i2.3559>
- Oktavia, N., Alam, S., & Asri, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt Matahari Departement Store Cabang Mall Panakukang Makassar. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(3), 393–407. <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i3.1116>
- Omah, E., & Kasmir. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT YAMAHA MUSIK CABANG CIKARANG. 5(3).
- Pratiwis, E. R., & Yuniantos, A. (2018). Kepuasan kerja sebagai mediasi pengaruh motivasi, lingkungan kerja terpersepsi terhadap kinerja. 978–979.
- Primandaru, D. L., Tobing, D. S. K., & Prihatini, D. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA , DISIPLIN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT . KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP IX JEMBER. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12(2), 204–211.
- Priyatna & Agisty. (2022). Pengaruh E-Service Quality Dan E-Word of Mouth Terhadap Minat Beli Ulang Pada E-Commerce Sociolla. 7(1), 104–113.
- Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021). PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN NARMA TOSERBA, NAROGONG BOGOR. 2(1), 42–54.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Sjarifudin, D., Kurnia, H., & Barita tambunan Maniur, E. (2023). Analisis Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan : Tinjauan Sistematik Kajian. *Journal of Industrial and Engineering System (JIES)*, 4(1), 47–57.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D. Alfabeta.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- View of ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWA.pdf. (n.d.).
- Virginia A.J Rampisela, G. G. L. (2020). (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 302–311.
- Wahyuningsih, S. (2018). *Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa*. Warta Edisi 60, April, 91–96.
- Wibowo, J., & Taofik, H. (2020). PENGARUH EFKASI DIRI, MOTIVASI KERJA DENGAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK BNI SYARIAH KANTOR CABANG PEKALONGAN. VIII(2), 1–16.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>