

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PUJI SARANA JAYA

Vira Febianti¹, Dian Sudiantini², Bintang Narpati³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: virafebianti9@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received :27-01-2025

Revised :09-02-2025

Accepted :15-02-2025

Keywords: Work

Environment, Career

Development,

Compensation, and Job

Satisfaction

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

This research aims to determine whether there is an influence of work environment, career development and compensation on job satisfaction at PT Puji Sarana Jaya. This research uses a quantitative approach, the population used in this research was 85 respondents. The sampling technique was carried out using non-probability sampling, namely a saturated sample because the population was less than 100, so the entire population in this study could be used as a sample. The results of this research explain that work environment variables have a positive and significant effect on employee job satisfaction. The career development variable has a positive and significant effect on employee job satisfaction. The compensation variable has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Work environment variables, career development, and compensation have a positive and significant effect on employee job satisfaction. All three play an important and complementary role in creating optimal working conditions. If these three things are carried out well together, employee job satisfaction can increase significantly compared to before. This shows the importance of good management of the work environment, career development and compensation to achieve maximum employee job satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah adanya pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT Puji Sarana Jaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 85 responden. Teknik

pengambilan sampel dilakukan dengan cara non probability sampling yaitu sampel jenuh karena jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi pada penelitian ini dapat dijadikan sampel. Hasil Penelitian ini menjelaskan bahwa Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketiganya memainkan peran penting dan saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal. Apabila ketiga hal tersebut dijalankan secara bersama-sama dengan baik maka kepuasan kerja karyawan dapat meningkat secara signifikan dibandingkan sebelumnya. Hal ini menunjukkan pentingnya pengelolaan yang baik terhadap lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kompensasi untuk mencapai kepuasan kerja karyawan yang maksimal.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang memiliki kemampuan berfikir, merasa, berkehendak, keterampilan, pengetahuan, dorongan, dan kreativitas. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, perasaan, dan kemauan. Semua potensi tersebut memberikan kontribusi bagi usaha perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan SDM yang berkualitas, diharapkan perusahaan dapat meraih kinerja yang baik di masa mendatang dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan mewujudkan visi misinya sangat bergantung pada peran dan kualitas SDM dalam organisasi (Ferdian & Nariah, 2024). Menurut (Savitri, 2023), kepuasan kerja adalah sikap positif yang mencerminkan kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri secara sehat terhadap situasi dan kondisi pekerjaan. Hal ini mencakup aspek seperti upah, kondisi sosial, lingkungan fisik, serta aspek psikologis dalam pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan faktor krusial bagi karyawan dalam mencapai kinerja maksimal. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, karyawan akan merasa dihormati dan dihargai. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung mengerahkan seluruh kemampuannya untuk menyelesaikan tugas sebaik mungkin (Aritonang et al., 2019).

Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pentingnya sarana dan prasarana agar karyawan dapat memaksimalkan potensi mereka. Pemberdayaan sumber daya manusia yang dilakukan secara teratur dan sistematis akan menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan kompetitif. Hal ini mendorong perusahaan untuk fokus pada kepuasan kerja karyawan. PT. Puji Sarana Jaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang general kontraktor, *supplier*, dan penyedia sewa alat berat. Berlokasi di Indonesia, perusahaan ini telah dikenal luas karena dedikasinya dalam memberikan pelayanan

terbaik dan solusi konstruksi yang inovatif. Dengan motto "Membangun Masa Depan Bersama", PT. Puji Sarana Jaya selalu berkomitmen untuk mendukung proyek konstruksi dari awal hingga akhir.

Salah satu faktor yang mendasari adanya rasa ingin tahu itu adalah kepuasan kerja. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan perusahaan, penting untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman. Lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar tempat karyawan bekerja yang dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja. Menurut (Tasya, 2024), perusahaan harus memperhatikan kondisi internal agar setiap individu di dalamnya dapat bekerja dengan optimal dan merasa nyaman selama menjalankan tugasnya. Karyawan dengan kinerja terbaik mampu menjalankan strategi yang telah dirancang oleh perusahaan dengan sukses. Faktor lingkungan di sekitar karyawan dapat memengaruhi efektivitas mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang positif berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas karyawan (Firdaus et al., 2024). (Astuti & Iverizkinawati, 2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Namun, pandangan berbeda disampaikan oleh (Wongkar et al., 2018), yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sebagian besar karyawan PT. Puji Sarana Jaya merasa puas terhadap kenyamanan lingkungan kerja, perusahaan memberikan dukungan terhadap ketersediaan perlengkapan kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang nyaman tidak hanya berarti fasilitas fisik yang lengkap, seperti meja, kursi, pencahayaan yang baik, dan ventilasi yang memadai, tetapi juga suasana kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas. Selain lingkungan kerja, pengembangan karir merupakan salah satu komponen utama yang berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Menurut (Damayanti et al., 2018), Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang optimal dalam suatu organisasi, seorang pemimpin perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah pengembangan karir. Pengembangan karir mencakup berbagai kegiatan yang mendukung karyawan dalam merencanakan karir masa depannya di perusahaan, sehingga memungkinkan pengembangan yang optimal bagi karyawan dan perusahaan.

Pengembangan karir dapat menjadi faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. (Sinaga & Wahyanti, 2019), mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa pengembangan karir adalah sebuah proses perencanaan yang terstruktur untuk menyelaraskan tujuan karyawan dengan kebutuhan bisnis organisasi. PT. Puji Sarana Jaya telah menyediakan jalur karir, program pelatihan, sistem penilaian kinerja, survei kebutuhan karir, dan rotasi pekerjaan sebagai bagian dari upaya pengembangan karir bagi karyawan. Namun, ada sebagian kecil karyawan yang merasa beberapa aspek tersebut masih perlu ditingkatkan, terutama terkait kejelasan jalur karir, hal ini disebabkan oleh kurangnya informasi yang jelas mengenai langkah-langkah untuk mencapai promosi atau peningkatan jabatan, serta kriteria penilaian kinerja yang digunakan perusahaan. Karyawan mungkin merasa kurang termotivasi dan bingung

tentang cara mengembangkan diri di perusahaan, yang pada akhirnya bisa menurunkan kepuasan kerja mereka.

Karir yang terus berkembang, di mana peningkatan dalam pekerjaan dan kenaikan jabatan menjadi tolok ukur, dapat membuat karyawan merasa puas dengan pencapaian dan tugas yang mereka jalankan. Penelitian oleh (Sinaga & Wahyanti, 2019), menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan (Kurniawan, 2015) yang juga menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin baik pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Namun, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian (Manoppo, 2015) menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Keberhasilan karyawan dalam pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh kompensasi, yang merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Menurut (Ferdian & Nariah, 2024), menjelaskan bahwa kompensasi merupakan bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan sebagai penghargaan atas waktu, usaha, dan pemikiran yang telah dicurahkan oleh karyawan. Kompensasi ini dianggap sebagai bentuk balasan atas partisipasi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Karyawan yang merasa bahwa mereka mendapatkan imbalan yang setara dengan usaha dan tanggung jawabnya akan merasa lebih termotivasi untuk terus berkontribusi secara optimal. Sistem kompensasi yang efektif harus mencakup gaji, tunjangan, insentif, dan penghargaan yang relevan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Suciani, 2022), bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Munasip, 2019), bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

No	Jabatan	Gaji 2022	Kenaikan/tahun	Gaji 2023	Kenaikan/tahun	Gaji 2024	Uang Lembur/jam
1.	Komisaris	100%	75%	100%	100%	100%	-
2.	Direktur Utama	82%	100%	88%	100%	88%	-
3.	Direktur	64%	100%	72%	100%	73%	100%
4.	Manager Operasional	64%	60%	66%	50%	65%	100%
5.	Manager Accounting and Finance	64%	60%	66%	50%	65%	100%
6.	Manager Pemasaran	64%	60%	66%	50%	65%	100%
7.	Kepala Proyek	55%	35%	54%	50%	53%	83%
8.	Manager HRD	45%	75%	52%	50%	52%	66%
9.	Asisten Manager Accounting And Finance	45%	50%	48%	50%	48%	66%
10.	Staff Accounting and Finance	45%	25%	44%	50%	44%	66%
11.	Staff HRD	45%	25%	44%	50%	44%	66%
12.	Karyawan (Bagian Operasional)	44%	13%	41%	50%	41%	50%

Gambar 1 Data Kompensasi PT Puji Sarana Jaya

Sumber: Data PT Puji Sarana Jaya

Berdasarkan data kompensasi yang ditampilkan pada tabel, dapat dilihat adanya tabel yang memuat informasi tentang gaji pokok PT. Puji Sarana Jaya pada tahun 2022, 2023, dan 2024, beserta uang lembur yang diberikan. Di tahun 2024, karyawan mengalami penurunan kenaikan gaji dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Penurunan kenaikan gaji ini menjadi sumber ketidakpuasan bagi para karyawan. Karyawan merasa bahwa perusahaan tidak memberikan apresiasi yang cukup atas kontribusi mereka, terutama karena kenaikan gaji yang lebih rendah dianggap tidak

sebanding dengan kenaikan biaya hidup yang mereka hadapi. Selain itu, uang lembur yang diberikan juga dianggap kurang memadai oleh karyawan jika dibandingkan dengan beban kerja yang berat dan membutuhkan tambahan waktu. Bagi karyawan, bonus uang lembur sebagai bentuk kompensasi mencerminkan apresiasi perusahaan atas dedikasi mereka. Karyawan mengharapkan bahwa kompensasi yang diterima sepadan dengan kinerja yang telah mereka berikan kepada perusahaan (Adisti et al., 2024).

Untuk mengatasi masalah ini, PT Puji Sarana Jaya dapat mempertimbangkan untuk meninjau ulang kebijakan kenaikan gaji, mungkin dengan melakukan evaluasi berdasarkan kinerja dan kontribusi karyawan secara individual. Selain itu, perusahaan juga bisa meningkatkan fasilitas atau insentif lain yang dapat membantu mempertahankan kepuasan kerja, seperti memberikan fasilitas tambahan bagi karyawan operasional atau meningkatkan tunjangan lainnya. Berdasarkan penjelasan di atas dan fenomena yang telah disampaikan, serta adanya celah dalam beberapa hasil penelitian sebelumnya, diduga bahwa lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompensasi karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Puji Sarana Jaya**".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel disajikan dalam bentuk angka. Populasi seluruh jumlah objek penelitian. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan PT. Puji Sarana Jaya yang berjumlah 85 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara non probability sampling yaitu sampel jenuh. Sesuai dengan pendapat Arikunto dalam (Juliandi & Manurung S, 2015) jika jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi tersebut dapat dijadikan sampel. Maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Puji Sarana Jaya yang berjumlah 85 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Hasil analisis data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas

Validitas dapat diuji dengan membandingkan nilai r hitung yang diperoleh dari output SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25 dengan nilai r tabel. Kriteria pengujian menyebutkan bahwa jika r hitung $>$ r tabel pada uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,05, maka butir atau pertanyaan tersebut memiliki korelasi signifikan terhadap skor total dan dapat dinyatakan valid.

Berdasarkan pernyataan tersebut, item atau butir pernyataan dalam kuesioner dianggap valid jika r hitung lebih besar dari r tabel. Nilai r tabel dalam penelitian ini dapat ditentukan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji dua arah. Dengan

jumlah responden (n) sebanyak 85, maka derajat kebebasan (df) dihitung sebagai $n-2$, yaitu $85-2 = 83$. Oleh karena itu, nilai r tabel yang diperoleh adalah 0,1796. Berikut ini adalah hasil uji validitas dalam penelitian ini:

Tabel 1 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Korelasi	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0.610	0,1796	Valid
X1.2	0.624	0,1796	Valid
X1.3	0.617	0,1796	Valid
X1.4	0.605	0,1796	Valid
X1.5	0.654	0,1796	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung untuk setiap pertanyaan pada variabel memiliki nilai yang lebih besar daripada r tabel yang sebesar 0,1796. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lima butir pertanyaan atau pernyataan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 2 Uji Validitas Pengembangan Karir (X2)

Korelasi	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0.667	0,1796	Valid
X2.2	0.519	0,1796	Valid
X2.3	0.435	0,1796	Valid
X2.4	0.690	0,1796	Valid
X2.5	0.592	0,1796	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing-masing pertanyaan variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana memiliki nilai 0,1796, sehingga dapat disimpulkan bahwa kelima pertanyaan atau pernyataan pada variabel pengembangan karir dinyatakan valid.

Tabel 3 Uji Validitas Kompensasi

Korelasi	R hitung	R tabel	Keterangan
X3.1	0.447	0,1796	Valid
X3.2	0.564	0,1796	Valid
X3.3	0.451	0,1796	Valid
X3.4	0.495	0,1796	Valid
X3.5	0.418	0,1796	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung untuk setiap pertanyaan pada variabel lebih tinggi daripada nilai r tabel yang sebesar 0,1796. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lima butir pertanyaan atau pernyataan pada variabel kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 4 Uji validitas Kepuasan Kerja

Korelasi	R hitung	R tabel	Keterangan
X3.1	0.605	0,1796	Valid
X3.2	0.628	0,1796	Valid
X3.3	0.607	0,1796	Valid
X3.4	0.649	0,1796	Valid
X3.5	0.609	0,1796	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing-masing pertanyaan variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana memiliki nilai 0,1796, sehingga dapat disimpulkan bahwa 5 butir pertanyaan atau pernyataan yang ada pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) mengacu pada sejauh mana stabilitas dan konsistensi responden dalam memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan dimensi suatu variabel yang disusun kuesioner. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan seluruh butir pertanyaan, dan dianggap reliabel jika nilai Alpha $>0,60$.

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.743	20

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 4.5 menunjukkan output *Reliability Statistic*. Uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk dari variabel *Job description* yaitu sebesar 0,743. Didapat nilai *Cronbach Alpha* antara keempat variabel lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner ini bersifat reliabel karena memiliki nilai *Alpha Cronbach* $>0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi memiliki distribusi yang normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan distribusi *Kolmogorov-Smirnov*. Pada tabel 4.10 dibawah ini merupakan hasil uji normalitas berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan SPSS versi 25:

Tabel 6 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02457778
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.068
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah, 2025

Pada uji *Kolmogorov-Smirnov*, variabel dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$, sedangkan jika nilai signifikansi $< 0,05$, variabel dianggap tidak berdistribusi normal. Berdasarkan tabel 4.10, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas ini mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal menurut tabel *Kolmogorov-Smirnov*. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi syarat uji asumsi klasik, khususnya uji normalitas, sehingga pengujian dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mendeteksi apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Untuk menentukan ada atau tidaknya pelanggaran multikolinieritas, dapat dilihat dari nilai Tolerance dan VIF setiap variabel independen. Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka data dinyatakan bebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.755	4.850		3.249	.002		
	TOTALX1	.039	.111	.050	.352	.726	.590	1.694
	TOTALX2	.114	.243	.077	.471	.639	.451	2.215
	TOTALX3	.095	.285	.055	.332	.741	.446	2.242

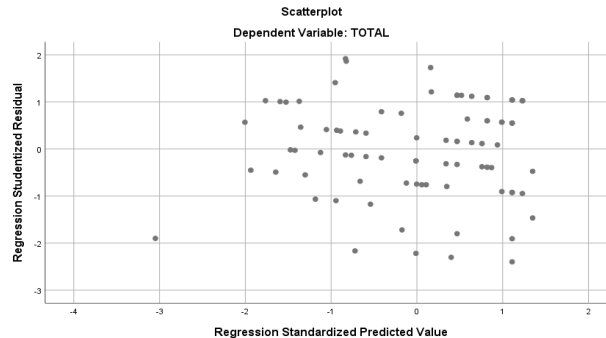
a. Dependent Variable: TOTAL

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel 7, tidak ditemukan variabel independen dengan nilai Tolerance kurang dari 0,10, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk setiap variabel independen juga tidak melebihi 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah ada perbedaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Berikut adalah hasil dari uji heteroskedastisitas:



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik data tersebar secara acak dan merata di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, tanpa membentuk pola yang jelas. Hal ini menunjukkan tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi berganda. Oleh karena itu, model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan berdasarkan variabel yang memengaruhinya, yaitu lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kompensasi.

Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier bertujuan untuk menguji pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda menggunakan uji statistik dengan program SPSS versi 25, diperoleh temuan sebagai berikut:

Tabel 8 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.755	.485		32.485	.000
	TOTALX1	.039	.011	.269	3.523	.001
	TOALX2	.114	.024	.411	4.714	.000
	TOTALX3	.095	.029	.292	3.322	.001

a. Dependent Variable: TOTAL

Sumber: Data diolah, 2025

Model persamaan ini memiliki penafsiran sebagai berikut:

1. Konstanta (a) pada persamaan regresi yaitu sebesar 15.755. Hal ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen konstan, maka pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kompensasi adalah sebesar 15.755.
2. Koefisien Lingkungan Kerja (X1) adalah bernilai positif. Artinya, setiap kenaikan 1 nilai pada variabel lingkungan kerja akan menyebabkan kenaikan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,039, dimana variabel lingkungan kerja dianggap tetap.
3. Koefisien Pengembangan Karir (X2) adalah bernilai positif. Artinya, setiap kenaikan 1 nilai pada variabel pengembangan karir akan menyebabkan kenaikan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,114, dimana variabel pengembangan karir dianggap tetap.
4. Koefisien Kompensasi (X3) adalah bernilai positif. Artinya, setiap kenaikan 1 nilai pada variabel kompensasi akan menyebabkan kenaikan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,095, dimana variabel kompensasi dianggap tetap.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 9 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.755	.485		32.485	.000
	TOTALX1	.039	.011	.269	3.523	.001
	TOTALX2	.114	.024	.411	4.714	.000
	TOTALX3	.095	.029	.292	3.322	.001

a. Dependent Variable: TOTAL

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji t) pada tabel 9, untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kompensasi (X3) secara individu berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y), dapat dilakukan melalui pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Hasil Pengujian Uji T (Uji Parsial) Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki p-value atau tingkat signifikansi sebesar 0,01. Dengan tingkat kepercayaan 0,05, nilai t hitung sebesar 3,523 , dan nilai t tabel 1,990, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Karyawan (Y).

2. Hasil Pengujian Uji T (Uji Parsial) Variabel Pengembangan Karir (X2)

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki p-value atau tingkat signifikansi sebesar 0,00. Dengan tingkat kepercayaan 0,05, nilai t hitung sebesar 4,714, dan nilai t tabel 1,990, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y).

3. Hasil Pengujian Uji T (Uji Parsial) Variabel Kompensasi (X3)

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki p-value atau tingkat signifikansi sebesar 0,01. Dengan tingkat kepercayaan 0,05, nilai t hitung sebesar 3,322, dan nilai t tabel 1,990, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian simultan dalam penelitian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika F hitung lebih besar > dari F tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.
2. Sebaliknya, jika F hitung lebih kecil < dari F tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.
3. Nilai F tabel diperoleh dengan menggunakan $df = n-k$.

Berikut adalah hasil Uji F (Uji Simultan) dalam penelitian ini:

Tabel 4. 10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.915	3	2.972	69.907	.000 ^b
	Residual	3.443	81	.043		
	Total	12.358	84			

a. Dependent Variable: TOTAL

b. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian, nilai F tabel adalah 2,716, sedangkan nilai F hitung sebesar 69,907. Karena F hitung lebih besar dari F tabel $69,907 > 2,716$, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Oleh karena itu, hipotesis ke-empat (H4), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kompensasi (X) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) pada PT. Puji Sarana Jaya, dinyatakan diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Dalam analisis regresi, penting untuk menilai sejauh mana variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Proses ini dilakukan dengan menggunakan koefisien determinasi (R²) yang nilainya berada antara nol hingga satu.

Jika nilai R^2 mendekati nol, berarti variabel independen hanya memiliki sedikit pengaruh dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati satu, variabel independen hampir sepenuhnya menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Artinya, variabel independen memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap variabel dependen.

Tabel 11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.721	.711		.20617

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel 11 di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,721 atau 72,1%. Ini menunjukkan bahwa 72,1% variasi pada variabel kepuasan kerja PT. Puji Sarana Jaya dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, yaitu lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kompensasi. Sementara sisanya sebesar 27,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Lingkungan Kerja, Pengembangan karir, dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Secara simultan lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Implikasi Manajerial

Beberapa saran yang dapat peneliti berikan terkait hasil penelitian ini adalah:

- a. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat memprioritaskan pengelolaan lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kompensasi secara berkelanjutan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan

- b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kepuasan kerja karyawan, Penelitian mendatang juga dapat mempertimbangkan analisis kualitatif untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam mengenai pengalaman dan perspektif karyawan terkait kepuasan kerja mereka. Dengan demikian, hasil penelitian di masa depan dapat memberikan rekomendasi yang lebih komprehensif bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisti, A. A., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(8), 1076–1085.
- Ananta, L. D. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional*. Universitas Satya Negara Indonesia.
- 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.
- 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.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(2), 75–86.
- Diawati, P., & Sugesti, H. (2015). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Pelabuhan Indonesia Ii (Persero) Cabang Cirebon). *Pro Mark*, 1(1), 28–51.
- Ferdian, & Nariah. (2024). Pengembangan Karir Dan Kompensasi Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Prima Tetap Lestari Jakarta Selatan. *Jorapi : Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1). <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/jorapi/index>
- Firdaus, F. Z., Manurung, A. H., Widjanarko, W., Khan, M. A., & Fikri, A. W. N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Remunerasi Dan Adaptasi Teknologi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Sentratama Jaya Usaha. *Jurnal Economina*, 3(2), 411–421.
- Gee, M. N. (2021). Marta Nasrani Gee Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Pareto: Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6(1).
- Iroth, A., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran Di Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Juliandi, A., & Manurung S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Umsu Press.
- Kurniawan, K. Y. (2015a). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Parit Padang Global. *Agora*, 3(2), 115–120.
- Kurniawan, K. Y. (2015b). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Parit Padang Global. *Agora*, 3(2).
- Manoppo, R. (2015). Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerjadan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tvri Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).
- Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.

- Pangesti, K., & Winarningsih, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Sa. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 8(3).
- Rasyid, Mhd. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Sma Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i1.4698>
- Savitri, T. A. (2023). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Robinson Department Store Mall Ciputra Semarang)*. Universitas Semarang.
- Siagian, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kelima)*. Pt. Bumi Aksara.
- Sinaga, H. H. U., & Wahyanti, C. T. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pln (Persero) Uid Jateng & D.I Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(2), 184. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v8i2.21400>
- Suciani, A. N. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir I Halaman Judul Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kud Karya Bhakti Ngancar Kediri*. Universitas Islam Kediri.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Syafrina, N. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita*, 3(3), 455–468.
- Tasya. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Anugerah Pangan Prima Lestari. *Emabi: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1).
- Wongkar, O. B. P., Sepang, J. L., & Loindong, S. S. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Wulandari, P. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Suncity Festival Madiun. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 554–565.