

Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Silverindo Djaya Lestari

Fransiska Alvianti Bali^{1*}, Joko Ariawan²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

Alamat Kampus: Jl. Kamal Raya, No.18, Rt.6/Rw.3, Cengkareng Timur, Jakarta Barat 11730

Korespondensi penulis: fransiskaalviantibali@gmail.com

Abstract. A retail company is a company that sells goods or services directly to the end consumer. The success of a retail company is highly dependent on employee satisfaction which if employee satisfaction is met, work productivity will be effective so that it can encourage the company to achieve its goals. However, if employee satisfaction is not met, it will cause poor productivity so that it can have an impact on the company's achievements. This study aims to analyze and determine the influence of career development and work environment on employee job satisfaction at PT Silverindo Djaya Lestari. The study used a statistical quantitative method with a sample of 43 employees. The independent variables in this study are career development and work environment, while the dependent variable is employee job satisfaction. The results of this study show that partially career development has a positive and significant effect on employee job satisfaction with a t value of 4,575 $>$ t table 2,021 and a sig value of $0.000 < 0.05$, and the work environment also has a positive and significant effect on employee job satisfaction with a t value of 2,343 $>$ t table 2,021 and a sig value of $0.024 < 0.05$. And simultaneously career development and work environment have a positive and significant effect on employee job satisfaction with a f value of 31,783 $>$ f table 4,085 and a sig value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Career Development, Employee Job Satisfaction, Work Environment

Abstrak. Perusahaan ritel merupakan perusahaan yang menjual barang atau jasa secara langsung kepada konsumen akhir. Keberhasilan perusahaan ritel sangat bergantung pada kepuasan karyawan yang mana jika kepuasan karyawan terpenuhi maka produktivitas kerja akan efektif sehingga dapat mendorong perusahaan untuk mencapai tujuannya. Namun jika kepuasan karyawan tidak terpenuhi akan menimbulkan produktivitas yang buruk yang dapat berdampak dengan pencapaian perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Silverindo Djaya Lestari. Penelitian menggunakan metode kuantitatif statistik dengan sampel sebanyak 43 karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu pengembangan karir dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependennya yaitu kepuasan kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t hitung 4.575 $>$ t tabel 2.021 dan nilai sig $0.000 < 0.05$, dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t hitung 2.343 $>$ t tabel 2.021 dan nilai sig $0.024 < 0.05$. Serta secara simultan pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai f hitung 31.783 $>$ f tabel 4.085 dan nilai sig $0,000 < 0.05$.

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

1. LATAR BELAKANG

Perusahaan ritel merupakan perusahaan yang menjual barang atau jasa secara langsung kepada konsumen akhir. Perusahaan ritel dapat beroperasi secara offline ditoko fisik, seperti supermarket, departemen store, toko dan lainnya. Perusahaan ini juga dapat beroperasi secara online melalui platform e-commerce. Perusahaan ritel memiliki beberapa fungsi, seperti menyimpan, mengemas dan memasarkan produk, memberikan layanan kepada pelanggan seperti pemrosesan pengembalian dan bantuan memilih produk,

menentukan harga produk dan menyusun strategi promosi serta menciptakan pengalaman belanja yang menyenangkan bagi pelanggan. Keberhasilan perusahaan ritel sangat bergantung pada kepuasan karyawan yang mana jika kepuasan kerja karyawan terpenuhi maka produktivitas kerja akan efektif sehingga dapat mendorong perusahaan untuk mencapai tujuannya. Namun jika kepuasan karyawan tidak terpenuhi akan menimbulkan produktivitas yang buruk yang dapat berdampak dengan pencapaian perusahaan.

Dengan memperhatikan faktor kepuasan karyawan maka karyawan dalam bekerja senantiasa akan disertai dalam perasaan senang dan tidak terpaksa serta mempunyai semangat yang tinggi. Kepuasan karyawan dapat dipenuhi dengan adanya kelayakan dan keadilan dalam pengembangan karir dan lingkungan kerja yang memadai sehingga dapat meningkatkan semangat dan produktivitas yang efektif. Namun apabila aspek pengembangan karir dan lingkungan kerja tidak terpenuhi maka akan menimbulkan perasaan tidak puas kepada karyawan. Perasaan tidak puas ini akan menyebabkan terjadinya pemerosotan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan menyebabkan turunnya kualitas produktivitas kinerja karyawan.

Salah satu perusahaan ritel di Indonesia yaitu PT Silverindo Djaya Lestari merupakan perusahaan ritel yang bergerak dibidang peralatan olahraga seperti perlengkapan renang, peralatan fitness, yoga dan peralatan olahraga lainnya dengan total tenaga kerja keseluruhan tahun 2024 ini yaitu 43 orang. Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa karyawan terkait dengan kepuasan kerja karyawan di PT Silverindo Djaya Lestari. Dimana pengembangan karir dan lingkungan kerja menjadi perhatian khusus terhadap karyawan-karyawan tersebut. Berikut data pendukung demografi PT Silverindo Djaya Lestari.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengembangan Karir

Menurut Kawiana, pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh setiap individu atau organisasi untuk memotivasi diri sendiri agar bekerja sebaik mungkin dalam hal meningkatkan kemampuan dan keterampilannya guna memenuhi tanggung jawab dan kegiatan organisasi baik profit maupun non profit (Kawiana, 2020).

Menurut Kawiana, dimensi dan indikator pengembangan karir, sebagai berikut (Kawiana, 2020) :

- a. Kejelasan Karir, dengan indikator:
 - 1) Kenaikan pangkat secara jelas.

- 2) Kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada.
- b. Pengembangan Diri, dengan indikator:
- 1) Kesempatan mengikuti latihan.
 - 2) Kesempatan melanjutkan pendidikan.
- c. Perbaikan Mutu Kinerja, dengan indikator:
- 1) Peningkatan disiplin diri.
 - 2) Peningkatan motivasi di kalangan karyawan.

Lingkungan Kerja

Afandi, mengatakan lingkungan kerja adalah segala yang ada pada para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya agar mencapai hasil yang baik, dimana pada lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi, 2021). Ada beberapa dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut (Afandi, 2021) yaitu:

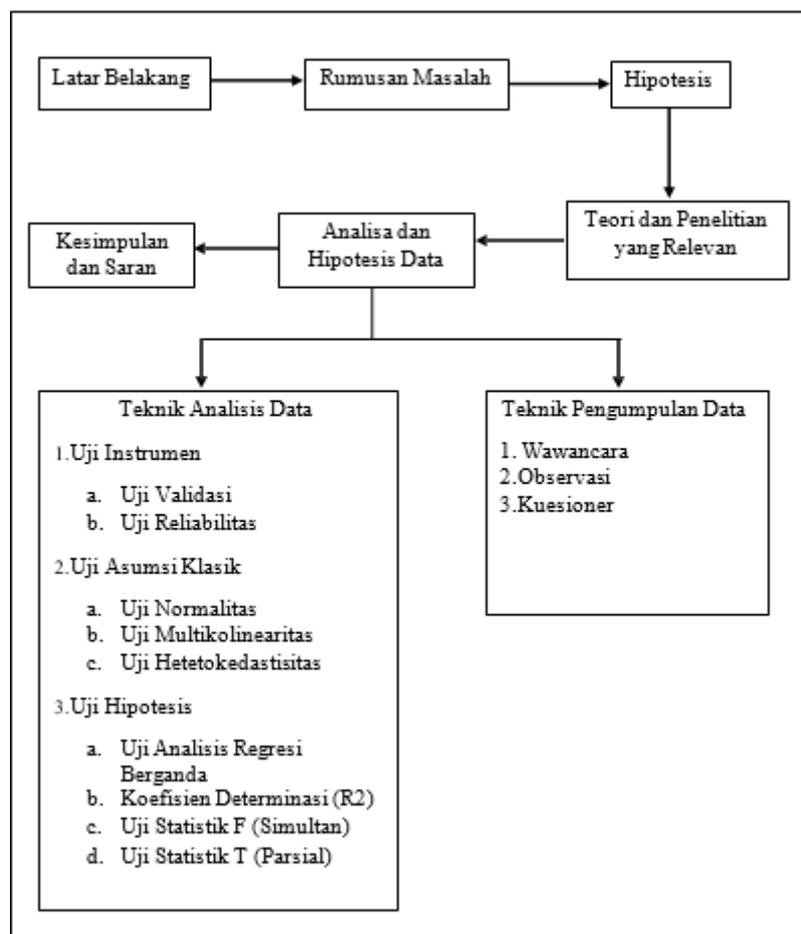
- a. Pencahayaan, dengan indikator:
- Lampu penerangan tempat kerja
 - Jendela tempat kerja
- b. Warna, dengan indikator:
- Tata warna
 - Dekorasi
- c. Dimensi Suara, dengan indikator
- Bunyi music
 - Bunyi mesin pabrik.
- d. Dimensi Udara, dengan indikator:
- Suhu udara
 - Kelembapan udara

Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Luthans, kepuasan kerja karyawan adalah hasil dari persepsi karyawan terhadap seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2021). Dimensi dan indikator kepuasan kerja karyawan yaitu sebagai berikut (Fred Luthans, Brett C. Luthans, 2021):

- a. Pekerjaan itu sendiri

- Kesempatan untuk belajar
 - Kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- b. Gaji / Upah (*pay*)
- Jumlah yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan
- c. Kesempatan Promosi (Promotion Opportunities)
- Memiliki peluang untuk mendapatkan promosi
 - Memiliki peluang untuk memperluas keahlian.
- d. Pengawasan (*Supervision*)
- Atasan mampu memberikan penugasan manajerial berdasarkan kompetensi
 - Atasan mampu memberikan keadilan dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan.



Gambar 1

- e. Rekan Kerja (*cowokers*)
- Rekan kerja yang kompeten dan rekan kerja yang menyenangkan.

3. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berdasarkan informasi statistika. Metode kuantitatif adalah metode yang menggunakan data berupa angka untuk menjawab pertanyaan dan berupa hipotesis, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian metode kuantitatif memerlukan pengukuran yang cermat terhadap tiap variabel dari objek yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan penelitian.

Berikut ini adalah proses desain penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Teknik pengumpulan data dilaksanakan dengan observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik menganalisis data yang dipakai untuk menentukan data yang valid atau tidaknya yakni dapat dilihat dari hasil kuesioner sehingga dari data tersebut mampu menjawab masalah penelitian dan memberikan gambaran yang jelas terkait penelitian.

a. Populasi

Menurut Sugiyono, populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas serta ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti buat di pelajari dan setelah itu diambil kesimpulannya (Sugiyono & Sutopo, 2021). Oleh karena itu, manusia ataupun benda lain dikatakan populasi. Maka dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan di PT Silverindo Djaya Lestari yang berjumlah 43 karyawan.

b. Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh. Menurut Tarjo, sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Tarjo, 2019). Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah semua karyawan PT Silverindo Djaya Lestari yang menjadi sasaran penelitian berjumlah 43 karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Seluruh responden berjumlah 43 orang dengan mayoritas responden yang ada di dalam PT Silverindo Dajaya Lestari berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 27 orang, sedangkan responden laki-laki berjumlah 16 orang.

b. Usia

Umur responden 20–30 tahun berjumlah 26 orang, usia responden 30–40 tahun berjumlah 15 orang dan usia responden <40 tahun berjumlah 2 orang.

c. Pendidikan

Responden yang tingkat pendidikan SMA/SMK (sederajat) berjumlah 11 orang, tingkat pendidikan Diploma berjumlah 10 orang dan tingkat pendidikan Sarjana berjumlah 21 orang.

d. Masa Kerja

Responden yang masa bekerja 1-5 tahun berjumlah 25 orang, masa bekerja 5-10 berjumlah 13 orang, masa bekerja 10-15 tahun berjumlah 5 orang dan masa bekerja 15-20 tahun berjumlah 0 orang

Uji Validitas

R tabel dalam penelitian ini adalah 0.3008 dan $\alpha = 5\%$ (0,05), yang digunakan untuk variabel Pengembangan Karir (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X1), dapat diketahui bahwa kuesioner tersebut memiliki validitas yang baik, dimana setiap pernyataan kuesioner memiliki nilai R hitung > 0.3008 . Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2) memiliki item-item kuesioner yang valid dengan baik, karena nilai *Pearson Correlation* lebih tinggi daripada R tabel (R hitung > 0.3008). Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) memiliki validitas yang baik. Hal ini dikarenakan nilai R hitung $> R$ tabel (0.3008).

Uji Reliabilitas

Nilai Cronbach's Alpha pada variabel Pengembangan Karir (X1) sebesar 0.857 dimana lebih besar dari 0.60, sehingga dapat disimpulkan variabel ini dianggap reliabel yang menunjukkan variabel mempunyai kualitas internal yang baik. Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.843 $>$ 0.60, sehingga dapat dikatakan variabel ini reliabel. Sedangkan kepuasan kerja karyawan Karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.886 $>$ 0.60, sehingga variabel ini dapat disimpulka reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas diketahui nilai signifikan 0.356 $>$ 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Tingkat signifikansi (α) sering ditetapkan pada 0.05 yang berarti terdapat 5% kemungkinan bahwa kedua kelompok data akan sama.

Uji Multikolinearitas

Nilai tolerance variabel pengembangan karir (X1) dan lingkungan kerja (X2) masing-masing sebesar 0.623 dan $>$ 0.10. Sedangkan nilai VIF pengembangan karir (X1)

dan lingkungan kerja (X2) masing-masing sebesar 1.606 dan < 10.00 , maka dapat dikatakan tidak terdapat tanda- tanda multikolinearitas.

Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 1

Model		B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.220	6.471		.807	.425
	Lingkungan Kerja (X2)	.361	.154	.292	2.343	.024
	Pengembangan Karir (X1)	1.209	.264	.570	4.575	.000

Uji T (Parsial)

Uji T pengembangan karir (X1), dengan hasil perhitungan diketahui H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang menjelaskan $4.575 > 2.021$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Sehingga secara parsial variabel pengembangan karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji T lingkungan kerja (X2) dengan hasil perhitungan H_0 ditolak dan H_a diterima, karena perhitungan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang menjelaskan hasil $2.343 > 2.021$ dengan nilai signifikan $0.024 < 0.05$. Sehingga secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji F (Simultan)

H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dengan hasil $31.783 > 4.085$ dan nilai signifikan $0,000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen pengembangan karir (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Uji Koefisien Determinasi Pengembangan Karir (X1) yang Adjusted R Square sebesar 0.550. Sehingga dapat dikatakan memiliki kekuatan antara variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Silverindo Djaya Lestari sebesar 55% dan 45% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X2) dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0.397. Hal ini menunjukkan bahwa kekuatan hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Silverindo Djaya Lestari sebesar

39.7% dan 60.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinansi Simultan

Adjusted R Square memiliki nilai 0.594 yang menunjukkan bahwa kekuatan hubungan antara variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan di PT Silverindo Djaya Lestari sebesar 59,4% dan 40.6% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT Silverindo Djaya Lestari. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji T parsial dengan nilai $T_{hitung} 4.575 > T_{tabel} 2.021$. Selain itu, nilai signifikan pada variabel Pengembangan Karir yaitu $0.001 < 0.05$.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT Silverindo Djaya Lestari. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji T parsial dengan nilai $T_{hitung} 2.243 > T_{tabel} 2.021$. Sedangkan nilai signifikan pada variabel Lingkungan Kerja yaitu $0.024 < 0.05$

Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis (H3) diterima, yang artinya Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Silverindo Djaya Lestari. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji F simultan yaitu $F_{hitung} 31.783 > F_{tabel} 4.085$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Silverindo Djaya Lestari.

5. KESIMPULAN

Secara parsial, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Silverindo Djaya Lestari dengan hasil yang menunjukkan bahwa $T_{hitung} 4.575 > T_{tabel} 2.021$ dan nilai sig $0.001 < 0.05$. Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Silverindo Djaya Lestari dengan hasil yang menunjukkan bahwa $T_{hitung} 2.243 > T_{tabel} 2.021$ dan nilai sig $0.024 <$

0.05. Secara simultan, pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Silverindo Djaya Lestari dengan hasil yang menunjukkan bahwa $F_{hitung} 31.783 > F_{tabel} 4.085$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0.05$.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*.
- Dan, K. (2024). Pengembangan karir (? 2) adalah 3,822 dan ? 1, 1–8.
- Darmadi. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang.
- Denovpriani, E., & Wadud, M. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan: Studi kasus PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(5), 3919–3940. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i5.2148>
- Fitrie, A. A., & Arief, A. (2024). Pengaruh karakteristik individu, beban kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja tax officer pada perusahaan di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 4(2), 375–384. <https://doi.org/10.25105/v4i2.20662>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS 25 (9th ed.)*.
- Ghozali. (2023). *Partial least squares Smart PLS 4.0*.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*.
- Herlina, T., Rabiulkhri, M., Wulanda, N., & Adriant, R. (2024).
- Hidayatullah. (2023). *Menguatkan imunitas iman di kampus peradaban (Edisi 03/X)*.
- Jasmine, K. (2014). No title. *Penambahan natrium benzoat dan kalium sorbat (antiinversi) dan kecepatan pengadukan sebagai upaya penghambatan reaksi inversi pada nira tebu*, 6, 1466–1474.
- Kawiana. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Lussier, R., & Hendon, J. (2020). *Fundamentals of human resource management: Functions, applications, skill development*.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach (14th ed.)*.
- Manoppo. (2021). Sistem informasi akuntansi pengeluaran kas kecil di PPA Agape Salatiga.
- Nganjuk, G. (2024). *Issn: 3025-9495*, 7(8).

- Novianti, N., Widia, E., & Heryadi, H. (2023). Determinasi lingkungan kerja, motivasi, dan insentif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai puskesmas di Kota Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, 12(3), 771–785. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i3.5730>
- Nupriadi, R. (2023). Manajemen peningkatan mutu pembelajaran melalui pemberdayaan fungsi media pembelajaran. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 1(2), 72–76.
- Prasasti, I. A., Sitohang, H., & Fauziah, S. (2022). *Prosiding Seminar*.
- Purnawati. (2021). *Akuntansi koperasi dan UMKM: Teori dan praktik*.
- Sabri, & Susant. (2021). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*.
- Sari, R. M., Surabagiarta, I. K., & Suharyanto. (2021). Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sales promotion girl (SPG) pada PT Ramayana Lestari Sentosa. *Journal of Sustainability Business Research*, 3(3), 252–261. <https://repository.unipasby.ac.id/id/eprint/852/>
- Sinambela. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*.
- Sopian, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada rumah sakit di Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2793–2798. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13392>
- Sugiyono, & Sutopo. (2021). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi penelitian bisnis & ekonomi* (Cet. 1).
- Supriadi. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Tarjo. (2019). *Metode penelitian*.