

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam setiap organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu aspek paling penting dalam rangka mencapai tujuan. Terutama pada bidang teknologi informasi yang mana akan selalu berkembang dengan cepat setiap saat yang mengharuskan perusahaan untuk mempunyai karyawan dengan kompetensi, motivasi kerja, serta kinerja yang baik. Oleh karena itu, penting untuk dilakukannya manajemen sumberdaya manusia yang efektif dan efisien karena kesuksesan dari suatu perusahaan baik perusahaan besar ataupun kecil sangat bergantung dengan kualitas para tenaga kerja yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan.

Semua perusahaan tentu saja menginginkan untuk para pekerja yang mereka punya memiliki performa yang baik ketika melakukan pekerjaan. Salah satu aspek yang sangat penting dalam mempengaruhi performa pegawai yaitu perasaan puas terhadap pekerjaan. “Kepuasan kerja merupakan sebuah perilaku pegawai terhadap tugas mereka yang berkaitan dengan kondisi sekitar, kerjasama antar individu, gaji yang didapat selama bekerja, serta tiap hal yang berkaitan dengan aspek fisik maupun emosional” (Sutrisno, 2019). “Kepuasan kerja mengacu pada perasaan positif tiap karyawan terhadap pekerjaan yang muncul dari penilaian terkait aspek pekerjaan seperti upah, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan/rekan kerja, dan pengembangan karir” (Hanaysha, 2021). Kepuasan kerja karyawan adalah sebuah faktor krusial bagi manajemen sumberdaya manusia yang dapat mempengaruhi retensi, kinerja, serta produktivitas dari perusahaan secara menyeluruh.

Menurut Kasmir (2018) saat seorang individu puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan, maka itu secara tidak langsung dapat mempengaruhi karir mereka. Karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya akan cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik dan pada akhirnya kariernya akan meningkat. Menurut Mangkunegara (2013) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung yang dialami

pegawai ketika bekerja. Pegawai akan merasa puas ketika bekerja saat beberapa aspek terkait pekerjaan serta pribadinya mendukung, ketika hal-hal tersebut tidak didukung, maka akan menimbulkan rasa tidak puas pada para karyawan.

Ketika karyawan bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi, maka mereka akan lebih melihat pekerjaan mereka sebagai hal yang menyenangkan untuk dilakukan. Saat pegawai memiliki rasa puas, individu tersebut akan menjadi lebih setia pada perusahaan sehingga tingkat kedisiplinan, dan motivasi bekerja mereka ketika melaksanakan tanggungjawab serta tugasnya akan semakin tinggi yang tentunya bisa berkontribusi positif untuk menggapai target perusahaan. Begitupun sebaliknya, ketika pegawai dengan tingkat rasa puas yang rendah bekerja, mereka cenderung menganggap pekerjaan yang dilakukan sebagai hal yang membosankan sehingga akan mengganggu karyawan tersebut dalam melakukannya karena perasaan munculnya perasaan terpaksa. Tingkat kepuasan kerja yang rendah pada suatu perusahaan tentunya bisa memberikan dampak buruk bagi keberhasilan serta keberlangsungan hidup perusahaan. Maka dari itu, pemahaman terkait faktor apa saja yang dapat berdampak bagi kepuasan kerja tentunya merupakan hal yang krusial untuk dipahami oleh semua perusahaan

Di Indonesia, tingkat kepuasan kerja menunjukkan hasil variasi yang signifikan dibandingkan dengan negara-negara lain. Survei Asia Pacific Workforce Hopes and Fears Survey (2023) oleh PwC menyebutkan bahwa 75% karyawan di Indonesia merasa puas dengan pekerjaan mereka, menempatkan Indonesia di peringkat kedua di Asia Pasifik setelah Thailand (79%). Namun, survei dari JobStreet (2022) dengan jumlah sebanyak 17.623 orang, menunjukkan sebanyak 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor seperti ketidaksesuaian pekerjaan dengan latar belakang (54%), tidak memiliki work-life balance (85%) dan tidak adanya pengembangan karir (60%). Wexley dan Yuki (1977) menyatakan bahwa rasa tidak puas dapat menimbulkan dua macam perilaku yaitu penarikan diri (*turnover*) atau perilaku agresif (sabotase, kesalahan yang disengaja, perselisihan antara karyawan dan atasan, dan juga pemogokan). Perusahaan yang dapat memenuhi harapan dan kebutuhan karyawannya, kemungkinan akan memiliki tingkat *turnover* yang rendah. Hal tersebut terjadi karena *turnover*

termasuk dalam sebuah hal yang bisa menjadi indikator terkait rasa puas yang dirasakan oleh pegawai. Hal ini diperkuat oleh As'sad (2010) yang mengatakan salah satu indikasi turunnya rasa puas yaitu tingkat absensi yang tinggi, dan naiknya tingkat *turnover* atau keluar masuknya karyawan. Berikut terdapat data perpindahan karyawan PT X periode 2020-2024:

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan Periode 2022-2024

Tahun	Total Karyawan Awal Tahun	Total Karyawan Akhir Tahun	Karyawan Keluar	Total Karyawan	Turnover Rate
2022	74	72	5	72	6,85%
2023	72	68	8	68	11,43%
2024	68	65	5	65	7,52%

Sumber: PT X (2025)

Ketika sebuah perusahaan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, terlihat sebuah manfaat yang berupa rendahnya tingkat turnover karyawan. Namun, berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa terdapat perubahan pada tingkat keluar masuk pada periode tahun 2022 hingga tahun 2024. Pada tabel data diatas, bisa dilihat terjadinya ketidakstabilan pada tingkat perputaran karyawan yang cenderung meningkat dalam periode tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat permasalahan yang menimbulkan ketidakpuasan pegawai kepada perusahaan. Temuan ini didukung hasil penelitian sebelumnya oleh Chen (2011) yang menyatakan bahwa menurunnya rasa puas terhadap pekerjaan secara konsisten diikuti dengan kenaikan pada tingkat keluar masuk karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya tingkat *turn over* adalah sebuah indikasi turunnya rasa puas yang dirasakan oleh para pegawai secara berkala. Bimaputra (2019) mengemukakan bawa naiknya tingkat perputaran karyawan adalah efek dari menurunnya rasa puas karyawan, terutama terkait masalah upah, kondisi kerja, serta beban pekerjaan. Oleh karena itu, tingkat *turn over* tinggi biasanya menandakan terdapat permasalahan terkait kepuasan kerja pada sebuah perusahaan.

Permasalahan mengenai kepuasan kerja pada karyawan ini didukung dengan hasil survei pra-riset yang telah dilakukan untuk mendapatkan sedikit gambaran tentang kepuasan kerja di PT. X yang dilakukan dengan melibatkan 20 orang karyawan perusahaan. Berikut hasil pra riset yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.2 Pra Riset Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan

No.	Item Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Saya merasa senang dan puas terhadap pekerjaan saya sekarang	50%	50%
2.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sesuai dengan keinginan	55%	45%
3.	Gaji yang diterima setara dengan beban kerja yang diberi	40%	60%
Total		48,33%	51,66%

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra riset kepuasan kerja yang telah dilakukan oleh peneliti terkait kepuasan kerja, menunjukkan bahwa 50% karyawan sudah cukup puas terhadap pekerjaan saat ini namun 50% karyawan merasa tidak puas dan senang terhadap pekerjaannya. Adapun sebanyak 55% karyawan merasa bahwa pekerjaannya saat ini sesuai dengan keinginan. Sedangkan 45% karyawan merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan keinginannya. Selain itu, sebanyak 40% responden merasa upah yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan mereka. Namun, sebanyak 60% responden merasa upah yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Temuan ini menunjukkan perlunya perhatian lebih oleh perusahaan dalam memahami, mengidentifikasi, dan meningkatkan aspek-aspek yang dapat berdampak pada rasa puas karyawan karena kepuasan terhadap pekerjaan merupakan salah satu aspek pendorong karyawan dalam mengerjakan tanggung jawabnya secara optimal (Runtu, 2022).

Beberapa karyawan mungkin menilai tingkat kepuasan kerja berdasarkan penghasilan atau gaji. Beberapa karyawan yang lain mungkin menilai tingkat kepuasan kerja berdasarkan peluang untuk berkembang. Beberapa juga mungkin menilai tingkat kepuasan kerja berdasarkan hubungan pribadi di tempat kerja, budaya kerja, beban kerja yang ada, lingkungan kerja, atau pengakuan atas prestasi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat berbagai faktor dapat yang memengaruhi kepuasan kerja dan perusahaan perlu mengidentifikasi faktor kepuasan kerja karyawan di dalamnya dengan tepat.

Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, peneliti melakukan pra riset berupa kuesioner kepada 20 karyawan di PT X. Hasil pra-riset dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.3 Pra riset faktor yang memengaruhi kepuasan kerja

No	Variabel	Pernyataan	Presentase	
			Ya	Tidak
1	Lingkungan kerja	Saya merasa lingkungan kerja saya nyaman dan memadai untuk bekerja	40%	60%
2	Pengembangan karir	Saya merasa memiliki peluang untuk berkembang	45%	55%
3	Beban kerja	Pekerjaan yang diberikan kepada saya terlalu banyak	50%	50%
4	Kepemimpinan	Saya merasa hasil kerja saya dihargai oleh atasan.	60%	40%

Berdasarkan hasil pra riset terhadap beberapa hal yang diduga mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, dua variabel utama yang memengaruhi yaitu lingkungan kerja dan pengembangan karir. Dari survei tersebut, variabel yang memiliki persentase tertinggi adalah lingkungan kerja sebesar 60%, diikuti oleh pengembangan karir sebesar 55%, beban kerja sebesar 50%, dan kepemimpinan sebesar 40%. Berdasarkan hasil tersebut, peneliti menetapkan lingkungan kerja dan pengembangan karir sebagai variabel independen yang akan diteliti pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

Salah satu hal yang mempunyai pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dalam menggapai tujuan perusahaan yaitu lingkungan kerja (Nitisemito, 2014). Robbins (2015) mengatakan bahwa keadaan kerja yang mendukung merupakan salah satu hal yang bisa meningkatkan kepuasan kerja. Kondisi kerja tentunya berpengaruh signifikan bagi pegawai pada setiap perusahaan. Lingkungan kerja yang positif, dari segi fisik maupun psikologis, bisa meningkatkan kenyamanan serta motivasi kerja. Faktor-faktor seperti hubungan antar karyawan, dukungan dari atasan, serta fasilitas kerja yang memadai berkontribusi dalam menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Robbins & Judge, 2020). Studi dari Harvard Business Review (2021) menemukan bahwa 78% karyawan lebih produktif ketika bekerja dalam lingkungan yang positif dan mendukung.

Pada tiap perusahaan, lingkungan kerja adalah salah satu aspek yang perlu diperhatikan dikarenakan memiliki dampak langsung terhadap individu (Marwanto, 2022). Sebagai tempat para pekerja berkumpul, tiap pekerja memerlukan rasa aman dan nyaman di lingkungan kerja mereka untuk bisa melakukan pekerjaan dengan optimal (Hanafi dan Zulkifli, 2018). Lingkungan kerja dapat dibagi jadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik, kedua dimensi tersebut berkaitan secara langsung dengan karyawan. Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala hal yang berada disekitar lingkungan kerja yang dapat memengaruhi karyawan secara langsung ataupun tidak langsung. Sebaliknya, lingkungan kerja non-fisik yaitu segala hal yang terjadi serta memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja seperti hubungan dengan pimpinan ataupun dengan sesama karyawan, maupun kebijakan dan prosedur perusahaan.

Penting bagi karyawan untuk memiliki lingkungan kerja yang positif, bersih, serta bisa memberi rasa aman dan nyaman pada tiap individu. Lingkungan kerja yang kurang positif bisa mengakibatkan hal buruk seperti rendahnya motivasi karyawan, kenaikan pada absensi karyawan, menurunnya fokus ketika mengerjakan tugas, meningkatnya tingkat turnover dan hal lainnya. Permasalahan ini tentunya perlu dihindari organisasi dikarenakan bisa menimbulkan kerugian. Perusahaan harus bisa menciptakan rasa puas pada para pekerjanya, salah satunya dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, positif, serta bisa mendukung karyawan mengerjakan tugasnya dengan efektif. Panggabean dan Satwika (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang bisa mendukung proses kerja, menjaga hubungan yang positif antar karyawan serta atasan, dapat menaikkan rasa puas karyawan. Karena itu, perusahaan diharapkan untuk terus memantau serta mengembangkan lingkungan kerja dengan optimal (Marwanto, 2022). Untuk memperkuat analisis latar belakang, peneliti melakukan pra-riset sederhana untuk memperoleh gambaran awal mengenai kenyamanan dan efektivitas kerja di PT X. Tabel berikut menyajikan hasil survei pra riset yang melibatkan 20 karyawan.

Tabel 1.4 Pra-Riset Mengenai Lingkungan Kerja

No.	Item Pertanyaan	Ya	Tidak
-----	-----------------	----	-------

1.	Saya merasa aman dan dihargai saat bekerja	55%	45%
2.	Ruang kerja saya memiliki pencahayaan dan sirkulasi udara yang memadai untuk mendukung kenyamanan kerja.	40%	60%
3.	Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang memadai	45%	55%
Total		46,66%	53,33%

Berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan, dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberikan jawaban **Tidak** pada dua dari tiga aspek lingkungan kerja, dengan persentase jawaban sebanyak 53,33%. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden mempunyai pandangan yang kurang baik terhadap kondisi lingkungan kerja, terutama terkait aspek pencahayaan dan sirkulasi udara di ruang kerja yang kurang mendukung kenyamanan kerja. Banyak responden juga merasa bahwa fasilitas yang diberikan juga dirasa kurang optimal dalam mendukung produktivitas. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor lingkungan kerja mempunyai peran yang penting terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Chandrasekar (2011) yang menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja seperti temperatur, sirkulasi udara, penerangan, fasilitas kerja dan kebersihan mempunyai peran penting dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Jain & Kaur (2014) juga mengindikasikan bahwa aspek lingkungan kerja non-fisik, seperti hubungan karyawan serta dukungan kerja merupakan hal yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja.

Winata (2022) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang tenang bisa menciptakan kondisi serta suasana yang positif, meningkatkan motivasi, serta membuat karyawan menjadi lebih loyal pada perusahaan. Berdasarkan jurnal tersebut, lingkungan kerja yang mendukung mempunyai dampak langsung terkait peningkatan kepuasan kerja. Pada saat karyawan merasa nyaman secara fisik dan emosional pada lingkungan kerja, mereka akan lebih menunjukkan sikap kerja yang lebih produktif serta komitmen yang tinggi terhadap perusahaan (Wibowo & Supriyanto, 2022). Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti adanya konflik antar individu, kurangnya fasilitas, atau kepemimpinan yang otoriter

bisa membuat munculnya stress kerja, menurunnya tingkat motivasi kerja, serta naiknya perputaran karyawan (Hanaysha, 2021).

Berikutnya yaitu aspek pengembangan karir, setiap perusahaan perlu untuk selalu memantau aspek-aspek yang bisa memengaruhi kepuasan kerja, seperti pengembangan karir. Sinambela (2017) menyatakan bahwa “peluang terkait pengembangan individu maupun pengembangan karir adalah aspek yang memiliki keterkaitan dengan tingkat kepuasan kerja. Perusahaan yang tidak memedulikan aspek pengembangan karir para karyawan bisa menimbulkan rasa tidak puas serta frustrasi pada karyawan yang dapat mengakibatkan pengunduran diri. Notoatmodjo (2010) menyatakan bahwa aspek pengembangan karir ini krusial untuk dilakukan dalam rangka memperlancar proses kenaikan pangkat, meningkatkan kompetensi, kepuasan kerja, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan, serta meningkatkan kesetiaan dan motivasi kerja.

Karyawan tentunya sangat menginginkan pengembangan karir yang mendukung. Pada saat karyawan merasa bahwa mereka dihargai serta merasa puas dengan tersedianya peluang untuk berkembang, maka mereka akan cenderung merasa terikat dengan perusahaan serta mempunyai motivasi untuk ikut memberi kontribusi positif terhadap produktivitas perusahaan. Perusahaan yang mampu memenuhi kebutuhan serta harapan tiap karyawan, tentunya akan mempunyai tingkat keluar masuk karyawan yang rendah. Hal tersebut dikarenakan *turn over* sebagai sebuah indikator yang mengindikasikan rasa puas yang dirasakan oleh karyawan, sejalan dengan Mangkunegara (2011) yang mengatakan bahwa terdapat beberapa indikator kepuasan kerja seperti absensi, tingkat keluar masuk karyawan yang rendah (*turnover*), serta beban kerja.

Maka dari itu, perusahaan diharapkan dapat mengadakan kegiatan seperti pelatihan serta pendidikan untuk karyawan dalam usaha mengembangkan karir karyawan, salah satunya seperti membuat program mentoring. Mentoring ini merupakan salah satu program yang sudah diteliti bisa memberi kontribusi terhadap 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 pelatihan, kenaikan pangkat, mutasi, dan pendidikan adalah cara atau langkah bagi perusahaan untuk mengembangkan karier karyawannya.

Peneliti melakukan pra-riset untuk menggali persepsi karyawan mengenai pengembangan karir di PT X. Tabel berikut menyajikan hasil dari survei pra riset yang melibatkan 20 responden yang dipilih secara acak mengenai pengalaman dan pandangan mereka terkait aspek pengembangan karir.

Tabel 1.5 Pra-Riset Mengenai Pengembangan Karir

No.	Item Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Perusahaan memberikan sosialisasi mengenai peraturan terkait promosi jabatan dengan jelas.	40%	60%
2.	Saya merasa memiliki kesempatan yang sama untuk mencapai posisi kepemimpinan	45%	55%
3.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk berkembang bagi karyawan	50%	50%
4.	Perusahaan adil dan objektif dalam pemilihan peserta untuk mengikuti pelatihan	40%	60%
Total		43,75%	56,25%

Berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan, dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberikan jawaban **Tidak** pada 3 dari 4 aspek pengembangan karir, dengan persentase jawaban sebanyak 56,25%. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa kurang puas terhadap kondisi pengembangan karir, terutama sebanyak 60% responden merasa bahwa perusahaan tidak memberikan informasi mengenai promosi jabatan dengan jelas. Adapun, sebanyak 55% responden juga merasa bahwa mereka tidak memiliki kesempatan yang sama pada peningkatan karir atau promosi. 50% responden merasa bahwa perusahaan memberikan kesempatan berkembang bagi karyawan. Namun, Sebanyak 60% responden merasa bahwa perusahaan tidak adil dan objektif dalam pemilihan peserta untuk mengikuti pelatihan. Hal ini tentu akan berakibat terhadap penurunan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan dan menyebabkan kerugian terhadap

perusahaan seperti penurunan produktivitas pada perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Mabruroh (2017) yaitu pengembangan karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Gibson (2011) juga menyatakan bahwa aspek pengembangan karir seperti kesempatan promosi, training, serta kesempatan berkembang secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja dengan signifikan.

Berdasarkan hasil dua pra riset sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden merasa kurang puas dengan keadaan lingkungan kerja dan pengembangan karir di PT X. Beberapa responden merasa bahwa lingkungan kerja kurang nyaman dan fasilitas kurang memadai dalam mendukung produktivitas. Beberapa responden juga merasa kurang puas terhadap aspek pengembangan karir yang ada seperti kurangnya transparansi dalam hal promosi jabatan, kemudian beberapa responden juga merasa bahwa pemilihan karyawan kurang objektif dalam program pengembangan karir seperti halnya pelatihan dan pengembangan karyawan. Rendahnya tingkat kepuasan terhadap kedua variabel tersebut dapat berakibat terhadap penurunan kepuasan kerja karyawan yang dapat menyebabkan naiknya tingkat turnover dan penurunan produktivitas pada perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan untuk membantu perusahaan dalam memahami sejauh mana aspek pengembangan karir dan lingkungan kerja berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan dalam konteks industri teknologi informasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengisi gap tersebut dan memberikan kontribusi praktis maupun teoritis terkait pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Dari hasil beberapa jurnal penelitian sebelumnya, terdapat indikasi research gap pada penelitian yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang menunjukkan kualitas sebuah organisasi. Kajian literatur terkait 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 hasil yaitu lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Julizar, 2024).

Terdapat juga research gap dalam penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan hubungan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir merupakan sebuah langkah bagi perusahaan untuk dapat mengapresiasi para pekerjanya. Beberapa jurnal penelitian terdahulu terkait pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dari beberapa penelitian sebelumnya memiliki hasil yang tidak konsisten. Ada beberapa jurnal menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Sulthan dan Puspita, 2023). Sebaliknya, ada sebuah jurnal yang menyatakan bila pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Febrianti, 2021).

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, terdapat beberapa permasalahan yang berlangsung di PT X yang berkaitan dengan kepuasan kerja seperti kondisi kerja yang dirasa masih kurang nyaman seperti minimnya penerangan di titik tertentu, ketidakstabilan sistem pendingin ruangan yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan karena suhu yang berubah-ubah dari terlalu dingin hingga panas, kebocoran air AC yang terkadang mengenai peralatan maupun karyawan, maraknya lembur, serta fasilitas kerja yang dirasa kurang memadai. Faktor pengembangan karir juga dirasa masih kurang, terutama terkait kurangnya transparansi dalam informasi terkait kenaikan jabatan serta kesempatan pelatihan dan pengembangan karyawan yang dirasa masih kurang merata. Kedua fenomena ini menandakan terdapat penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan kepada perusahaan. Hal ini selaras dengan terjadinya peningkatan angka turnover sebagai dampaknya. Erina Rulianti (2023) dalam penelitiannya secara konsisten menegaskan bahwa kedua variabel ini sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang ada serta terdapat kesenjangan pada penelitian terdahulu seperti yang sudah dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT X”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, didapat perumusan masalahnya seperti dibawah ini:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT X?
2. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT X?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan yaitu seperti dibawah ini:

1. Untuk menganalisis dan mencari tahu pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT X
2. Untuk menganalisis dan mencari tahu pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT X

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat mampu menambah pengetahuan dengan lebih luas pada bidang pengembangan karir ataupun lingkungan kerja serta pengaruhnya kepada kepuasan kerja karyawan serta penelitian ini diharapkan juga bisa menjadi sebuah gambaran untuk peneliti untuk menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia pada saat bekerja nanti.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sebuah acuan untuk penelitian berikutnya khususnya bagi mahasiswa UNJ yang mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan mengambil topik yang sama yaitu pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi sebuah evaluasi untuk perusahaan dalam menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia, agar lebih memperhatikan pengembangan karir bagi karyawan serta menciptakan

lingkungan kerja yang dapat meningkatkan rasa puas, motivasi dan mempertahankan karyawan yang memiliki semangat dan kinerja yang baik.

1.5 Kebaharuan Penelitian

Penelitian ini memiliki kebaruan karena secara spesifik mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan secara bersamaan yang hingga saat ini belum banyak diteliti secara mendalam.

Terdapat sebuah penelitian yang dilakukan Julizar, Jhon & Nilla (2024) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dengan Pengalaman Kerja Karyawan sebagai variabel intervening pada Puskesmas Lubuk Kilangan”. Hasil dari jurnal diatas mengindikasikan jika lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan positif pada kepuasan kerja. Adapun terdapat kebaruan penelitian yang berupa perbedaan sektor pekerjaan yang diteliti dimana sektor yang diteliti peneliti sebelumnya pada bidang kesehatan sementara sektor yang diteliti oleh peneliti pada sektor teknologi informasi yang berfokus pada jasa konsultan bisnis manajemen yang tentu saja memiliki karakteristik berbeda. Beberapa studi sebelumnya (Yuliantini, 2020; Saputra et al., 2022) juga lebih menitikberatkan pada hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja, tanpa menggabungkan secara simultan dengan pengembangan karir sebagai variabel independen tambahan.

Kerbaruan penelitian pada penelitian ini juga terdapat pada subjeknya yaitu karyawan perusahaan Teknologi Informasi yang berfokus pada bidang jasa konsultasi bisnis manajemen. Selain itu, belum banyak studi yang memakai pendekatan regresi linier berganda untuk melihat pengaruh simultan variabel lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, sehingga penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan kontribusi teoritis maupun praktis dalam mengisi gap empiris yang ada. Penelitian ini juga menggunakan perangkat lunak Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 27.