JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN Vol 6 No 1 Mei 2026 pp 388-400
p-ISSN : 2808-876X (print)
e-ISSN : 2798-1312 (online)
http://journal.politeknik-pratama.ac.id/index.php/IMK

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI CV. DWIJAYA BERSAMA SATU

Sandi Restu Widhi [1*], Jaelani [2]
[1,2] Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Studi Ekonomi Modern (STIE STEKOM)
Jl. Diponegoro No.69, Dusun I, Wirogunan, Kec. Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah, 57166
e-mail: sandirestuwidi@gmail.com[1] , jaelani@stiestekom.ac.id [2]

ARTICLE INFO

Article history:
Naskah Masuk: 9 Mei 2026
Revisi: 12 Mei 2026
Diterima: 19 Mei 2026
Terbit: 23 Mei 2026

Keywords:
Motivation;
Work Environment;
Career Development;
Job Satisfaction.

* *korespondensi : sandirestuwidi@gmail.com*
DOI : https://doi.org/10.51903/nc30e475

ABSTRACT

This study was motivated by the importance of employee job satisfaction in supporting productivity, loyalty, and organizational success. Low work motivation, uncomfortable working conditions, and limited career development opportunities can reduce employee job satisfaction levels. This study aimed to analyze the influence of motivation, work environment, and career development on employee job satisfaction at CV. Dwijaya Bersama Satu. The study used a quantitative approach with a causal associative research design. The research population consisted of 35 employees, and all respondents were selected using a saturated sampling technique. Data collection was conducted through questionnaires, observation, and documentation. Data analysis used SPSS version 27 through validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination analysis. The results showed that motivation, work environment, and career development had a positive and significant influence on employee job satisfaction, both partially and simultaneously. The adjusted R Square value of 0,645 indicates that motivation, work environment, and career development were able to explain employee job satisfaction by 64.5%. The work environment variable became the most dominant factor in improving employee job satisfaction within the company. The findings are expected to become evaluation material for companies in improving human resource management quality through better motivation, supportive workplaces, and directed career development programs sustainably.

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam mendukung produktivitas, loyalitas, dan keberhasilan perusahaan. Rendahnya motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman, serta terbatasnya kesempatan pengembangan karir dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Dwijaya Bersama Satu. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi penelitian berjumlah 35 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan SPSS versi 27 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Nilai adjusted R Square sebesar 0,645 menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir mampu menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar 64.5%. Variabel lingkungan kerja menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi perusahaan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia melalui peningkatan motivasi, perbaikan lingkungan kerja, dan penyediaan program pengembangan karir yang lebih terarah sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Pengembangan Karir; Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi bisnis pada era persaingan modern dituntut untuk mampu mempertahankan kualitas sumber daya manusia agar tetap produktif, adaptif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja menjadi salah satu aspek yang sangat menentukan keberhasilan organisasi karena berkaitan langsung dengan semangat kerja, loyalitas, produktivitas, dan keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang positif, lebih disiplin, serta memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya sehingga mampu mendukung pencapaian target organisasi secara optimal [1], [2]. Sebaliknya, apabila karyawan mengalami ketidakpuasan kerja, maka kondisi tersebut dapat memunculkan berbagai permasalahan seperti rendahnya motivasi kerja, meningkatnya konflik internal, penurunan produktivitas, hingga tingginya tingkat turnover yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan secara operasional maupun finansial [3]. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang mampu memengaruhi kepuasan kerja agar dapat menciptakan lingkungan organisasi yang sehat, kompetitif, dan mampu mempertahankan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Fenomena rendahnya kepuasan kerja masih menjadi masalah serius di berbagai perusahaan, khususnya pada sektor bisnis yang bergerak di bidang pelayanan dan industri berbasis konsumen. Data dari International Labour Organization menunjukkan bahwa lebih dari 40% pekerja di berbagai negara mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang disebabkan oleh rendahnya motivasi, tekanan lingkungan kerja, serta minimnya peluang pengembangan karir [4], [5]. Selain itu, survei Gallup tahun 2024 juga menunjukkan bahwa hanya sekitar 23% karyawan di dunia yang merasa benar-benar engaged terhadap pekerjaannya, sementara sisanya menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang rendah sehingga berdampak pada produktivitas perusahaan [6], [7]. Di Indonesia, berbagai penelitian juga mengungkap bahwa tingginya tingkat turnover dan absensi karyawan banyak dipengaruhi oleh rendahnya kepuasan kerja akibat lingkungan kerja yang kurang nyaman dan keterbatasan kesempatan pengembangan diri.

Berbagai penelitian terdahulu telah membahas faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan hasil yang beragam. Penelitian yang dilakukan oleh [8], [9] menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena dorongan internal maupun eksternal mampu meningkatkan semangat dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh [10], [11] juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta mendukung hubungan sosial antarpegawai dapat meningkatkan rasa nyaman dan kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Selain itu, penelitian [12], [13] menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena kesempatan promosi, pelatihan, dan jenjang karir yang jelas mampu meningkatkan rasa bangga dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Namun demikian, beberapa penelitian lain juga menemukan hasil yang berbeda, terutama pada sektor bisnis tertentu yang menunjukkan bahwa motivasi dan pengembangan karir belum tentu memberikan dampak dominan terhadap kepuasan kerja apabila tidak didukung oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif [14], [15].

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

Berdasarkan berbagai penelitian sebelumnya, ditemukan adanya research gap dan novelty yang menjadi dasar penting dilakukannya penelitian ini. Research gap pertama terletak pada inkonsistensi hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, di mana beberapa penelitian menunjukkan pengaruh signifikan, sementara penelitian lainnya menemukan pengaruh yang relatif rendah tergantung karakteristik organisasi dan jenis industri. Research gap kedua berkaitan dengan masih terbatasnya penelitian yang mengkaji secara simultan ketiga variabel tersebut pada perusahaan sektor Food and Beverage (F&B), padahal industri ini memiliki tingkat tekanan kerja dan interaksi pelayanan yang cukup tinggi dibandingkan sektor lainnya. Selain itu, novelty dalam penelitian ini terletak pada pengintegrasian variabel motivasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir dalam satu model penelitian yang difokuskan pada perusahaan F&B skala lokal yang memiliki dinamika kerja operasional cukup kompleks. Penelitian ini juga menawarkan kebaruan dari sisi objek penelitian karena belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji kepuasan kerja karyawan pada perusahaan minuman modern dengan karakteristik pekerjaan yang menuntut kecepatan pelayanan, ketelitian produksi, dan interaksi langsung dengan konsumen.

CV. Dwijaya Bersama Satu merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Food and Beverage (F&B) dengan fokus usaha pada penjualan minuman teh, milk tea, dan es krim yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan serta kinerja karyawan dalam menjalankan operasional perusahaan sehari-hari. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, seperti adanya penurunan semangat kerja, kurangnya antusiasme dalam menjalankan tugas, serta munculnya keluhan terkait kondisi lingkungan kerja yang dinilai belum sepenuhnya nyaman dan mendukung aktivitas kerja secara optimal. Selain itu, sebagian karyawan juga merasa bahwa kesempatan pengembangan karir yang tersedia masih terbatas sehingga menimbulkan rasa kurang puas terhadap prospek pekerjaan di perusahaan tersebut. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan kepada konsumen serta produktivitas perusahaan secara keseluruhan apabila tidak segera ditangani dengan baik.

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Dwijaya Bersama Satu. H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Dwijaya Bersama Satu. H3: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Dwijaya Bersama Satu. H4: Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Dwijaya Bersama Satu.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dwijaya Bersama Satu. Penelitian ini dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga perusahaan dapat menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia secara lebih efektif dan berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada sektor Food and Beverage. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan motivasi kerja, serta menyediakan sistem pengembangan karir yang lebih jelas dan terarah bagi karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas, produktivitas, dan kualitas pelayanan karyawan secara optimal sehingga mampu mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif dan kompetitif.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang mampu memengaruhi semangat seseorang dalam menjalankan pekerjaannya secara optimal. Motivasi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kerja karena mampu membentuk rasa tanggung jawab, antusiasme, dan komitmen karyawan terhadap tugas yang diberikan perusahaan [16]. Menurut [17], motivasi memiliki peran strategis dalam memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan karena individu

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih disiplin, produktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja juga dapat dibedakan menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik, di mana motivasi intrinsik berasal dari kebutuhan internal seperti pencapaian dan pengakuan diri, sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari faktor eksternal seperti gaji, bonus, dan penghargaan yang diberikan perusahaan [18], [19]. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi elemen penting yang mampu meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk memberikan performa terbaiknya dalam organisasi.

2.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar karyawan dan memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga mencakup hubungan sosial antarpegawai serta kondisi psikologis yang dirasakan karyawan selama bekerja. Menurut [20], lingkungan kerja terdiri atas aspek fisik seperti fasilitas kerja, pencahayaan, dan tata ruang, aspek sosial berupa hubungan antarpegawai dan atasan, serta aspek psikologis seperti rasa aman dan kenyamanan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan semangat, kenyamanan, dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat memicu stres kerja, menurunkan fokus, dan mengurangi tingkat kepuasan kerja pegawai [15]. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

2.3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan proses yang dilakukan perusahaan untuk membantu karyawan meningkatkan kemampuan, kompetensi, dan peluang dalam mencapai jenjang karir yang lebih baik di masa depan. Menurut [21], pengembangan karir dilakukan melalui berbagai bentuk kegiatan seperti pelatihan, pendidikan, peningkatan keterampilan, dan pemberian kesempatan promosi jabatan agar individu mampu mencapai potensi maksimalnya dalam organisasi. Program pengembangan karir yang baik dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih optimal karena mereka merasa memiliki peluang untuk berkembang dan memperoleh posisi yang lebih tinggi. [22] menjelaskan bahwa pengembangan karir juga mampu menumbuhkan rasa bangga, loyalitas, dan rasa memiliki terhadap perusahaan karena karyawan merasa dihargai atas kemampuan dan kontribusi yang diberikan. Dengan adanya sistem pengembangan karir yang jelas dan terarah, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dalam jangka panjang.

2.4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari evaluasi dan penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalani. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana individu merasa nyaman, senang, dan terpenuhi kebutuhannya dalam lingkungan kerja sehingga mampu memengaruhi perilaku dan produktivitas kerja karyawan [1], [23]. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya ditunjukkan melalui semangat kerja yang baik, loyalitas terhadap perusahaan, serta rendahnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Menurut [24], kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan faktor-faktor seperti motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan lebih produktif, memiliki komitmen tinggi, dan mampu memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Oleh sebab itu, kepuasan kerja menjadi salah satu indikator penting dalam keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan [25].

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut [26], penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel melalui analisis statistik, sedangkan penelitian asosiatif kausal bertujuan mengetahui hubungan sebab akibat antarvariabel [27]. Penelitian dilaksanakan di CV. Dwijaya Bersama Satu, Kabupaten Kendal, Jawa Tengah, pada bulan Juli hingga September 2025. Populasi penelitian berjumlah 35 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data penelitian terdiri atas data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

menggunakan SPSS versi 27 melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, serta uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil karyawan yang menjadi subjek penelitian di CV. Dwijaya Bersama Satu. Identifikasi karakteristik responden dilakukan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja karena aspek-aspek tersebut dinilai dapat memengaruhi persepsi responden terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir, serta kepuasan kerja. Selain itu, penyajian data karakteristik responden juga bertujuan untuk menunjukkan kondisi sumber daya manusia dalam perusahaan sehingga dapat membantu memperkuat interpretasi hasil penelitian yang dilakukan.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

No.	Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	21	60%
		Perempuan	14	40%
2	Usia	< 20 Tahun	9	25,7%
		20–25 Tahun	13	37,1%
		26–30 Tahun	10	28,6%
		> 30 Tahun	3	8,6%
3	Pendidikan	SMA/SMK	14	40%
		Diploma	8	22,9%
		Sarjana (S1)	13	37,1%
4	Lama Bekerja	< 1 Tahun	5	14,3%
		1–2 Tahun	17	48,6%
		3–5 Tahun	10	28,6%
		> 5 Tahun	3	8,6%
Total			**35**	**100%**

Sumber: Hasil Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 1, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang atau 60%, sedangkan perempuan sebanyak 14 orang atau 40%, sehingga menunjukkan bahwa komposisi karyawan di perusahaan lebih didominasi oleh laki-laki. Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 20–25 tahun sebanyak 13 orang atau 37,1%, yang menandakan bahwa mayoritas karyawan berada pada usia produktif dan memiliki potensi kerja yang optimal. Dari tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan SMA/SMK sebanyak 14 orang atau 40%, diikuti Sarjana (S1) sebanyak 37,1% dan Diploma sebesar 22,9%, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang cukup baik. Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden telah bekerja selama 1–2 tahun sebanyak 48,6%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki pengalaman kerja dan pemahaman terhadap kondisi operasional perusahaan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1_1	0.333	0.758	VALID
	X1_2	0.333	0.836	VALID
	X1_3	0.333	0.863	VALID
	X1_4	0.333	0.760	VALID
	X1_5	0.333	0.873	VALID
Lingkungan Kerja (X2)	X2_1	0.333	0.904	VALID
	X2_2	0.333	0.922	VALID
	X2_3	0.333	0.877	VALID
	X2_4	0.333	0.961	VALID
	X2_5	0.333	0.893	VALID
Pengembangan Karir (X3)	X3_1	0.333	0.841	VALID
	X3_2	0.333	0.773	VALID

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

	X3_3	0.333	0.820	VALID
	X3_4	0.333	0.867	VALID
	X3_5	0.333	0.818	VALID
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0.333	0.733	VALID
	Y2	0.333	0.819	VALID
	Y3	0.333	0.809	VALID
	Y4	0.333	0.729	VALID
	Y5	0.333	0.720	VALID

Sumber: Hasil Data Diolah, SPSS27 (2026)

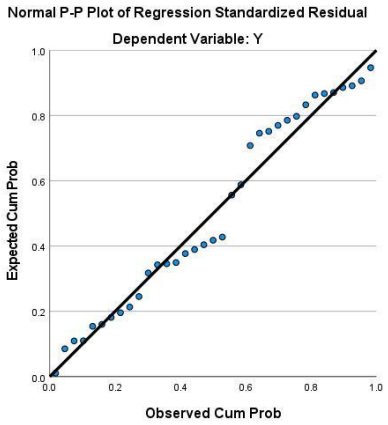
Berdasarkan tabel 2, seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r hitung setiap item yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0.333. Nilai r hitung tertinggi terdapat pada item X2_4 sebesar 0.961, sedangkan nilai terendah terdapat pada item Y5 sebesar 0.720, namun seluruhnya tetap memenuhi syarat validitas. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian layak digunakan karena mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach`s Alpha	Cronbach`s Alpha yang disyaratkan	Keterangan
Motivasi	0.877	0,60	RELIABEL
Lingkungan kerja	0.942	0,60	RELIABEL
Pengembangan karir	0.881	0,60	RELIABEL
Kepuasan kerja	0.819	0,60	RELIABEL

Sumber: Hasil Data Diolah, SPSS27 (2026)

Berdasarkan tabel 3, seluruh variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai yang disyaratkan yaitu 0,60. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai reliabilitas tertinggi sebesar 0,942, diikuti pengembangan karir sebesar 0,881, motivasi sebesar 0,877, dan kepuasan kerja sebesar 0,819. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga layak digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-Plots
Sumber: Hasil Data Diolah, SPSS27 (2026)

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	35

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

Normal Parametersa,b	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		0,95335876
Most Extreme Differences	Absolute		0,127
	Positive		0,119
	Negative		-0,127
Test Statistic			0,127
Asymp. Sig. (2-tailed)c			0,165
Monte Carlo Sig. (2-tailed)d	Sig.		0,158
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,149
		Upper Bound	0,168

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Data Diolah, SPSS27 (2026)

Berdasarkan gambar 1 dan tabel 4, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Pada grafik Normal P-P Plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, sehingga menunjukkan pola distribusi yang normal. Selain itu, hasil uji Kolmogorov-Smirnov memperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar 0,165 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

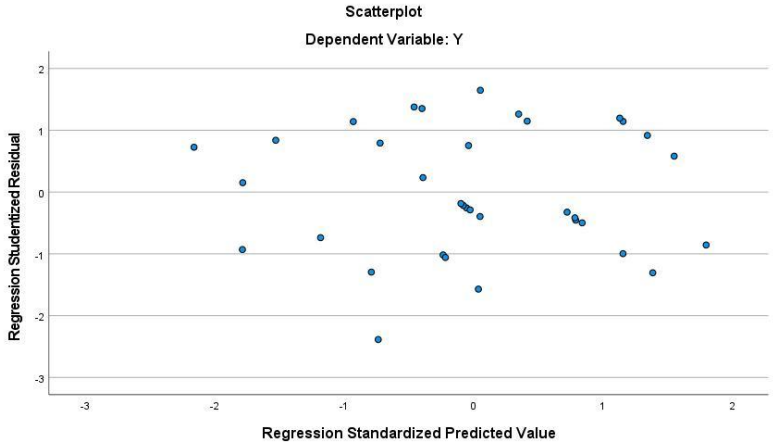
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,095	2,193		1,412	0,168		
X1	0,340	0,055	0,678	6,212	0,000	0,877	1,140
X2	0,312	0,048	0,732	6,492	0,000	0,821	1,219
X3	0,232	0,055	0,452	4,227	0,000	0,911	1,097

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Data Diolah, SPSS27 (2026)

Berdasarkan tabel 5, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai tolerance pada variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,877, lingkungan kerja (X2) sebesar 0,821, dan pengembangan karir (X3) sebesar 0,911 yang seluruhnya lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada masing-masing variabel juga berada di bawah 10, yaitu motivasi kerja sebesar 1,140, lingkungan kerja sebesar 1,219, dan pengembangan karir sebesar 1,097. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antarvariabel independen sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi multikolinieritas. Dengan demikian, variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir dapat digunakan secara bersama-sama dalam analisis regresi linear berganda untuk menjelaskan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan tanpa menimbulkan gangguan pada model penelitian.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot
Sumber: Hasil Data Diolah, SPSS27 (2026)

Berdasarkan gambar 2, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi penelitian. Hal ini terlihat dari penyebaran titik-titik residual yang menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu seperti garis, gelombang, atau pola mengerucut. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan sehingga model regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam analisis penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,095	2,193		1,412	0,168
	X1	0,340	0,055	0,678	6,212	0,000
	X2	0,312	0,048	0,732	6,492	0,000
	X3	0,232	0,055	0,452	4,227	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Data Diolah, SPSS27 (2026)

Berdasarkan tabel 6, hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan pengembangan karir (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang bernilai positif, yaitu motivasi kerja sebesar 0,340, lingkungan kerja sebesar 0,312, dan pengembangan karir sebesar 0,232. Selain itu, seluruh variabel memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai beta terbesar yaitu 0,732, sehingga menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kepuasan kerja karyawan di CV. Dwijaya Bersama Satu.

Tabel 7. Hasil Uji t Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,095	2,193		1,412	0,168
	X1	0,340	0,055	0,678	6,212	0,000

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

X2	0,312	0,048	0,732	6,492	0,000
X3	0,232	0,055	0,452	4,227	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Data Diolah, SPSS27 (2026)

Berdasarkan tabel 7, hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi masing-masing variabel sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 6,212, lingkungan kerja sebesar 6,492, dan pengembangan karir sebesar 4,227, sehingga seluruh hipotesis penelitian diterima. Selain itu, variabel lingkungan kerja memiliki nilai beta terbesar yaitu 0,732, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kepuasan kerja karyawan di CV. Dwijaya Bersama Satu.

Tabel 8. Hasil Uji F Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64,640	3	21,547	21,615	.000[b]
	Residual	30,902	31	0,997		
	Total	95,543	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Hasil Data Diolah, SPSS27 (2026)

Berdasarkan tabel 8, hasil uji F simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 21,615 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir secara simultan memiliki kontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di CV. Dwijaya Bersama Satu.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823[a]	0,677	0,645	0,998

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Data Diolah, SPSS27 (2026)

Berdasarkan tabel 9, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,677 dan *Adjusted R Square* sebesar 0,645. Hal ini berarti variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan sebesar 64,5%, sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Variabel lain tersebut dapat berupa kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, komunikasi organisasi, maupun keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang belum dianalisis dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel-variabel tersebut agar dapat memberikan pemahaman yang lebih luas dan mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, nilai R sebesar 0,823 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan kepuasan kerja karyawan berada pada kategori kuat, sehingga model penelitian memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan pengaruh antarvariabel.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Dwijaya Bersama Satu. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di perusahaan. Motivasi kerja yang baik mampu membentuk semangat kerja, rasa tanggung jawab, serta dorongan internal untuk memberikan hasil kerja yang optimal bagi perusahaan. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki antusiasme lebih tinggi dalam bekerja sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Selain itu, motivasi juga dapat meningkatkan rasa percaya diri dan loyalitas karyawan karena mereka merasa dihargai oleh perusahaan melalui apresiasi, penghargaan, maupun dukungan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [1] serta [7] yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan menjadi variabel paling dominan dibandingkan motivasi kerja maupun pengembangan karir. Kondisi ini menunjukkan bahwa pada CV. Dwijaya Bersama Satu yang bergerak di bidang *Food and Beverage* (F&B), lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting karena pekerjaan karyawan menuntut kecepatan pelayanan, ketelitian, serta interaksi langsung dengan konsumen. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan harmonis mampu membantu karyawan bekerja lebih fokus, cepat, dan efektif sehingga meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja. Selain kondisi fisik seperti fasilitas dan tata ruang kerja, hubungan sosial antarpegawai dan komunikasi dengan atasan juga menjadi faktor penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat memicu stres kerja dan menurunkan semangat kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [4] serta [28] yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga kondisi lingkungan kerja agar tetap kondusif dan mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, memperoleh pelatihan, dan memiliki peluang promosi jabatan akan merasa lebih dihargai oleh perusahaan sehingga meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani. Pengembangan karir memberikan gambaran masa depan yang lebih jelas bagi karyawan karena mereka memiliki kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan posisi kerja sesuai kemampuan yang dimiliki. Kondisi tersebut dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan karena mereka merasa perusahaan memberikan perhatian terhadap perkembangan karir individu. Selain itu, program pengembangan karir juga mampu meningkatkan kualitas kompetensi dan profesionalisme karyawan sehingga berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian [12] yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, pengembangan karir menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Dwijaya Bersama Satu. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling berkaitan dan memiliki kontribusi penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang optimal pada karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, didukung lingkungan kerja yang nyaman, serta memperoleh kesempatan pengembangan karir yang baik akan cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya dan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [24] yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, terdapat beberapa implikasi penting bagi perusahaan, baik secara praktis, teoritis, maupun kebijakan. Secara praktis, perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan dan apresiasi, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis, serta menyediakan program pengembangan karir seperti pelatihan dan promosi jabatan. Secara teoritis, penelitian

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Sementara itu, secara kebijakan, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Dwijaya Bersama Satu. Motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif terbukti menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, terutama karena karakteristik pekerjaan pada sektor *Food and Beverage* (F&B) yang menuntut kecepatan pelayanan dan interaksi langsung dengan konsumen. Pengembangan karir juga memberikan pengaruh positif karena kesempatan untuk berkembang, memperoleh pelatihan, dan memiliki jenjang karir yang jelas dapat meningkatkan rasa dihargai dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga perusahaan perlu memperhatikan seluruh faktor tersebut secara bersama-sama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu perusahaan dengan jumlah responden yang relatif kecil yaitu 35 karyawan, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada perusahaan atau sektor industri lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, insentif, dan apresiasi atas kinerja yang telah dilakukan. Selain itu, perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan harmonis agar karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja serta mampu meningkatkan produktivitas kerja. Perusahaan juga diharapkan memberikan kesempatan pengembangan karir melalui pelatihan, peningkatan keterampilan, dan promosi jabatan sehingga karyawan memiliki peluang berkembang dan merasa memiliki masa depan yang jelas di perusahaan. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel penelitian yang lebih besar dan beragam agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dengan lebih baik. Penelitian berikutnya juga dapat menambahkan variabel lain seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, maupun variabel mediasi seperti komitmen organisasi untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih luas dan mendalam.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, arahan, serta motivasi selama proses penyusunan penelitian ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan masukan yang sangat berarti, kepada pihak CV. Dwijaya Bersama Satu yang telah memberikan izin penelitian dan membantu proses pengumpulan data, serta kepada seluruh responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada keluarga, sahabat, dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu atas doa, dukungan, dan semangat yang diberikan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

[1] M. Andre and B. Santoso, “Pengaruh motivasi kerja, self-efficacy dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya”, *J-MAS (Jurnal Manaj. dan Sains)*, vol. 7, no. 1, pp. 1, Apr 2022, doi: 10.33087/jmas.v7i1.332.

[2] D. A. Rahayu, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, *J. Ilmu Manaj.*, vol. 10, no. 1, pp. 56–65, 2022.

[3] A. D. Rahayu and P. B. Mahargiono, “Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan”, *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 10, no. 5, 2021.

[4] Hamdan, Amarul, and R. E. Gentari, “Pentingkah pengaruh lingkungan kerja disiplin dan motivasi

terhadap kepuasan kerja karyawan", *J. Akunt. Manaj.*, vol. 1, no. 2, pp. 110–125, Nov 2022, doi: 10.30656/jakmen.v1i2.5686.

[5] F. Y. M. Lana and E. Septyarini, "Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada KSP CU Dharma Prima Kita", *J. Pendidik. Dasar dan Sos.*, vol. 1, no. 6, pp. 1215–1228, 2022.

[6] N. A. Kosidin and O. H. Widjaja, "Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan", *J. Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 6, no. 2, pp. 438–445, Apr 2024, doi: 10.24912/jmk.v6i2.29847.

[7] J. Fausta and S. Ekawati, "Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan manajemen karier terhadap kepuasan kerja karyawan", *J. Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 5, no. 2, pp. 457–465, Apr 2023, doi: 10.24912/jmk.v5i2.23416.

[8] N. K. S. J. Dhani and I. B. K. Surya, "Pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada PT Bali Busana Kreasi di Kabupaten Badung)", *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 12, no. 6, pp. 602, Jun 2023, doi: 10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i06.p04.

[9] N. A. Darmawan, "Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Cimb Niaga", *J. Manag. Soc. Sci.*, vol. 4, no. 1, pp. 247–258, Jan 2025, doi: 10.55606/jimas.v4i1.1769.

[10] H. Imam and R. Rismawati, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 11, no. 8, pp. 1–16, 2022.

[11] A. D. Gustami, A. H. Saputro, en D. A. A. Mubarok, "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan divisi mining service PT PINDAD", *JEMSI (Jurnal Ekon. Manajemen, dan Akuntansi)*, vol. 10, no. 2, pp. 926–936, Apr 2024, doi: 10.35870/jemsi.v10i2.2139.

[12] A. Dewi, "Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja pada Generasi Milenial", *J. SDM dan Organ.*, vol. 3, no. 1, pp. 19–26, 2022.

[13] A. S. Rini, "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", *J. Manaj. SDM*, vol. 7, no. 1, pp. 48–55, 2021.

[14] R. Wulandari, K. Puji, and E. Suwarni, "Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Trijaya Tirta Dharma (Great Air Minum Dalam Kemasan Cabang Bandar Lampung)", *Serat Acitya*, vol. 12, no. 1, pp. 118–132, 2023.

[15] J. A. Nasution, Safrida, and I. Nasution, "Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hijau Pryan Perdana (HPP)", *JRMB (Jurnal Ris. Manaj. Bisnis)*, vol. 7, no. 2, pp. 1–8, Jun 2024, doi: 10.30743/jrmb.v7i2.9366.

[16] R. Nelly and R. Erdiansyah, "Organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada karyawan PT Pakar Anugerah Gemilang)", *J. Manaj. Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 6, no. 4, pp 427–432, Aug 2022, doi: 10.24912/jmbk.v6i4.19343.

[17] M. A. Hanafiah and N. A. Karim, "*The effect of work motivation and work enviroment on employee job satisfaction,* " Int. J. Acad. Res. Bus. Soc. sci., vol. 13, no. 5, pp. 1123-1135, 2023, doi: 10.6007/IJARBSS/v13-i5/16921.

[18] Musarofah and S. Suhermin, "Pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan", *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 10, no. 8, 2021.

[19] A. C. Ningrum and Munawaroh, "Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan", *J. Manaj. Ris. Inov.*, vol. 3, no. 1, pp. 19–32, Jan 2025, doi: 10.55606/mri.v3i1.3434.

[20] N. L. Putri and A. W. Santoso, "*Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan manufaktur,* " J. Manajerial dan Kewirausahaan, vol. 5, no. 3, pp. 712-720, 2023, doi: 10.24912/jmk.v5i3.23811.

[21] R. Hidayat, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja", *Widya Cipta J. Sekr. dan Manaj.*, vol. 5, no. 1, pp 16–23, 2021, doi: 10.31294/widyacipta.v5i1.8838.

[22] R. Lumbantoruan, "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi", *Open J. Syst.*, vol. 18, no. 12, 2024.

[23] F. Romadhona, Recky, and M. M. Ali, "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan di PT Caprifarmindo Laboratories Veterinary Vaccine", *J. Econ. Media*, vol. 12, no. 2, 2024.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

[24] R. P. T. Irawan and N. Setiawan, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan di Bojonegoro", *J. Ilmu Sos. dan Hum.*, 2025.

[25] A. Pratama and D. Kurniawan, "*Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan,* " J. Ilm. Manaj. dan Bisnis, vol. 9, no. 2, pp. 155-166, 2024, doi: 10.30596/jimb.v9i2.16892.

[26] P. D. Sugiyono, Buku sugiyono*,* "*Metode penelitian kuantitatif, kualitatif*, *dan R&D*" vol 5, no 1. 2019.

[27] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2021.

[28] K. Fauziyyah and I. Rohyani, "Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen", *J. Ilm. Mhs. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol 4, no 3, pp 330–343, 2022, doi: 10.32639/jimmba.v4i3.112.