

The Effect Of Work Environment And Career Development On Employee Job Satisfaction At PT. Sinar Musi Jaya Palembang

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Sinar Musi Jaya Palembang

Novi Utami ¹⁾; RY. Effendi ²⁾; Rahmi Aryanti ³⁾; Hermanto ⁴⁾

^{1,2,3,4)} Universitas IBA, Palembang, Indonesia

Email: ¹⁾ noviu626@gmail.com; ²⁾ effendyr@gmail.com; ³⁾ rahmiaryanti@gmail.com

⁴⁾ hermantoalyafiq@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [29 Juni 2025]

Revised [31 Juli 2025]

Accepted [01 Agustus 2025]

KEYWORDS

Paylater, Financial Performance, Millennial Generation.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Musi Jaya Palembang dipengaruhi oleh pengembangan karir dan lingkungan kerja. Sebagai sampel, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk seluruh staf, yang berjumlah 65 orang. Setelah kuesioner dikumpulkan, regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, baik secara parsial maupun bersamaan, lingkungan kerja dan program pengembangan karir meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan memberikan dukungan untuk aktivitas kerja terbukti mampu meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, program pengembangan karir yang jelas, terorganisir, dan berkelanjutan juga meningkatkan motivasi dan kesetiaan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus terus membuat tempat kerja yang menyenangkan dan menawarkan peluang karir yang nyata bagi karyawan mereka. Ini sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja, yang dapat berdampak positif pada kinerja dan produktivitas perusahaan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how employee job satisfaction at PT. Sinar Musi Jaya Palembang is influenced by career development and the work environment. This study used a descriptive quantitative approach for all 65 employees. After questionnaires were collected, multiple linear regression was used to analyze the data. The results showed that, both partially and simultaneously, the work environment and career development programs increase employee job satisfaction. A comfortable, safe, and supportive work environment has been shown to increase employee job satisfaction. Furthermore, a clear, organized, and sustainable career development program also increases employee motivation and loyalty. Therefore, companies must continue to create a pleasant workplace and offer real career opportunities for their employees. This is crucial for increasing job satisfaction, which can positively impact company performance and productivity.

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh peran sumber daya manusia (SDM), yang dianggap sebagai aset strategis utama. Menurut Hasibuan (2020), SDM memiliki peran krusial dalam mengatur penggunaan sumber daya lain seperti modal, mesin, dan metode, sehingga pengelolaan karyawan yang efektif menjadi kunci penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memandang karyawan sebagai aset berharga, bukan hanya sebagai alat produksi, untuk menciptakan produktivitas yang optimal. Salah satu aspek yang sangat mendukung keberhasilan perusahaan adalah penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja bukan hanya mencakup aspek fisik seperti desain kantor atau fasilitas yang tersedia, tetapi juga lingkungan sosial dan emosional yang dirasakan oleh karyawan. Penelitian oleh Astuti et al. (2022) menekankan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti pencahayaan yang buruk, suhu yang tidak nyaman, atau hubungan sosial yang tidak harmonis, dapat berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan dan meningkatkan niat untuk keluar (turnover intention). Hal ini menunjukkan betapa pentingnya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendukung kesejahteraan karyawan, baik dari sisi fisik maupun psikologis.

Selain itu, pengembangan karir juga menjadi faktor kunci dalam menjaga motivasi dan komitmen karyawan. Karyawan yang merasa tidak memiliki peluang untuk berkembang atau merasa tidak ada jalan untuk maju dalam karirnya cenderung mengalami penurunan motivasi dan pada akhirnya mungkin memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Priyono dan Perkasa (2024) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga memberikan karyawan rasa dihargai dan kejelasan tentang masa depan mereka. Oleh karena itu, perusahaan yang

dapat memberikan peluang untuk pengembangan karir dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan akan lebih mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, faktor lingkungan kerja yang mendukung dan kesempatan pengembangan karir yang jelas dan terstruktur menjadi elemen penting dalam pencapaian keberhasilan perusahaan. Penelitian ini akan menginvestigasi bagaimana kedua faktor ini berinteraksi dan mempengaruhi kinerja serta loyalitas karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan di PT. Sinar Musi Jaya Palembang

No.	Jabatan Karyawan	Jumlah Karyawan (Orang)
1.	Direktur	1
2.	General Manager	1
3.	Manager pemasaran, Adm & Keuangan	1
4.	SPV Adm Keuangan	3
5.	Staff Pemasaran, Adm & Keuangan	10
6.	Manager Angkutan dan Alat Berat	1
7.	SPV Angkutan dan Alat Berat	3
8.	Staff Operasional	6
9.	Manager Logistic	1
10.	Staff Logistic	10
11.	Manager Mekanik	1
12.	SPV Mekanik	1
13.	Staff Mekanik	10
14.	Manager Akunting dan Pajak	1
15.	Staff Administrasi	15
Total		65

Sumber : PT Sinar Musi Jaya Palembang, 2023

Berdasarkan Tabel 1 yang disajikan sebelumnya, dapat dilihat bahwa PT Sinar Musi Jaya Palembang memiliki total jumlah karyawan sebanyak 65 orang yang tersebar dalam 15 jabatan yang berbeda. Keberagaman jabatan ini menunjukkan bahwa perusahaan ini memiliki struktur organisasi yang cukup kompleks, yang masing-masing jabatan memegang peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, setiap departemen di PT Sinar Musi Jaya Palembang dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang tidak hanya kompeten tetapi juga memiliki komitmen tinggi terhadap visi, misi, dan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan. Komitmen ini sangat penting agar semua tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien, serta agar perusahaan dapat tetap mempertahankan daya saingnya di industri logistik dan distribusi alat berat yang cukup kompetitif. Dengan demikian, kesadaran akan pentingnya peran masing-masing karyawan dalam mendukung keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan menjadi kunci utama.

PT Sinar Musi Jaya Palembang sendiri beroperasi dalam bidang logistik dan distribusi alat berat, yang mana bisnis ini memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan infrastruktur yang mendukung agar dapat memberikan layanan yang optimal kepada para klien. Dalam proses penelitian yang dilakukan oleh penulis, ditemukan beberapa masalah yang perlu diperhatikan, di antaranya adalah kondisi pencahayaan ruangan yang kurang memadai, dengan cahaya yang redup, serta suhu ruang kerja yang relatif tinggi. Faktor-faktor ini dapat memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat berdampak pada produktivitas dan kepuasan kerja mereka. Selain itu, kurangnya fasilitas pelatihan yang memadai juga menjadi perhatian utama, karena fasilitas pelatihan yang baik dapat meningkatkan keterampilan karyawan dan mendukung pengembangan karir mereka. Berdasarkan temuan-temuan ini, penulis merasa perlu untuk meneliti lebih lanjut bagaimana lingkungan kerja dan fasilitas pengembangan karir dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini. Faktor-faktor tersebut diyakini memiliki peran yang signifikan dalam menentukan seberapa besar kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 2. Pengembangan Karir Karyawan PT Sinar Musi Jaya Palembang Dari Tahun 2019 Sampai 2023

Tahun	Jabatan Sebelumnya	Jabatan sekarang	Jumlah Promosi (Orang)
2019	Staff Mekanik	SPV Mekanik	1
2020	SPV Adm Keuangan	Manager Pemasaran, Adm & Keuangan	1
2021	Staff Operasional	SPV angkutan & Alat Berat	2
2022	Staff Logistic	Manager Logistic	1
2023	PHL	SKU	8

Sumber: (PT Sinar Musi Jaya Palembang, Data Pengembangan Karir Karyawan, 2023)

Proses pengembangan karier karyawan dapat dilihat melalui berbagai pelatihan atau program pengembangan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Melalui program-program ini, perusahaan dapat mengukur pencapaian karyawan serta kemajuan dalam keterampilan yang dimiliki, sehingga dapat memberikan umpan balik yang konstruktif untuk peningkatan kualitas kerja. Selain itu, tingkat loyalitas karyawan juga merupakan komponen penting dalam pengembangan karier, di mana loyalitas yang tinggi dapat meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan penjelasan ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Sinar Musi Jaya Palembang dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sinar Musi Jaya Palembang". Untuk itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karier, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sinar Musi Jaya Palembang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Malayu S.P. (2020) adalah perpaduan dari pengetahuan dan keterampilan yang digunakan untuk mengatur peran serta hubungan tenaga kerja, dengan tujuan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas. Tujuan utamanya adalah untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, kesejahteraan karyawan, dan kepentingan masyarakat. MSDM juga merupakan bidang ilmu yang memiliki tujuan untuk mengatur hubungan dan peran karyawan dengan optimal, baik dari segi efisiensi maupun efektivitas. Hal ini bertujuan untuk memaksimalkan kemampuan sumber daya manusia (SDM) dalam meraih tujuan yang ditetapkan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara maksimal (Sri Ermeila, 2025). Dengan demikian, pengelolaan SDM yang baik akan mendukung tercapainya kesejahteraan bersama, dan juga meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan non-fisik tempat karyawan menjalankan tugasnya (Burhannudin, 2019). Faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, hubungan antar karyawan, dan keamanan kerja sangat mempengaruhi kenyamanan serta produktivitas kerja. Menurut Astuti (2022), faktor-faktor ini menentukan sejauh mana karyawan merasa nyaman dan dapat bekerja secara efektif dalam lingkungan tersebut. Beberapa indikator lingkungan kerja yang penting menurut Burhannudin M.Z. (2019) adalah:

1. Penerangan: Ruang kerja harus memiliki penerangan yang cukup, karena cahaya yang baik dapat meningkatkan kenyamanan kerja karyawan.
2. Suhu Udara: Suhu udara yang sesuai akan membuat karyawan merasa nyaman, yang sangat berpengaruh pada konsentrasi dan produktivitas mereka.
3. Kebisingan: Tingkat kebisingan di area kerja perlu diperhatikan, karena suara yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi dan kinerja karyawan.
4. Penggunaan Warna: Pemilihan warna ruangan yang tepat dapat mempengaruhi mood serta tingkat produktivitas karyawan.
5. Ruang yang Dibutuhkan: Mengatur posisi kerja antar karyawan dengan baik, serta menyediakan peralatan seperti meja dan kursi yang sesuai dengan kebutuhan fisik karyawan.

6. Kemampuan untuk Bekerja: Kondisi sarana kerja yang memadai menciptakan rasa aman dan kenyamanan bagi karyawan.
7. Hubungan Antar Karyawan: Membangun hubungan yang baik dan harmonis antar karyawan dapat meningkatkan kerja sama serta menciptakan lingkungan yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah upaya sistematis yang dilakukan perusahaan untuk membantu karyawan mencapai potensi maksimal dalam jalur karir mereka (Priyono P. &, 2024). Pengembangan ini mencakup berbagai faktor, seperti pelatihan, promosi, mutasi, dan keadilan dalam kesempatan berkarir, yang menjadi indikator penting dalam menciptakan jalur karir yang jelas bagi karyawan. Beberapa indikator pengembangan karir menurut Priyono dan Perkasa (2024) adalah:

1. **Kebutuhan Karir:** Karyawan dibantu untuk memahami serta menyesuaikan aspirasi dan kebutuhan karir pribadi mereka dalam lingkungan kerja.
2. **Pelatihan:** Pelatihan diberikan untuk meningkatkan keahlian dan kapasitas karyawan, khususnya dalam pelaksanaan tugas operasional mereka.
3. **Perlakuan yang Adil dalam Berkarir:** Organisasi memberikan peluang yang sama bagi semua karyawan untuk berkembang, tanpa memandang latar belakang, sehingga tercipta keadilan dalam pertumbuhan karir.
4. **Informasi Karir:** Perusahaan menyediakan data atau informasi yang berkaitan dengan peluang jabatan, sehingga karyawan memiliki gambaran yang jelas tentang jenjang karir yang dapat diraih.
5. **Promosi:** Karyawan yang menunjukkan kinerja luar biasa akan diberikan penghargaan berupa kenaikan jabatan, peningkatan tanggung jawab, dan kompensasi yang lebih baik.
6. **Mutasi:** Pemindahan karyawan ke posisi atau jabatan lain dilakukan berdasarkan capaian kerja agar penempatan lebih sesuai dengan kemampuan dan prestasi individu.
7. **Pengembangan Tenaga Kerja:** Organisasi menyelenggarakan berbagai program pelatihan dan pendidikan guna mendorong peningkatan kompetensi serta potensi diri karyawan secara berkelanjutan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dapat dipengaruhi oleh hubungan sosial, kondisi kerja, dan penghargaan yang diterima (Cendana R. d., 2021). Beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Adella Friska (2020) dan Fiadatul Mabruroh & Isharijadi (2017) menunjukkan hasil yang konsisten bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Robbins (Cendana, 2021), beberapa faktor yang dapat menentukan kepuasan kerja adalah:

1. **Pekerjaan yang Secara Mental Menantang:** Karyawan cenderung lebih puas jika pekerjaan mereka memungkinkan mereka untuk mengoptimalkan keterampilan dan kemampuan mereka, serta memberikan kebebasan dan umpan balik yang membangun.
2. **Kondisi Kerja yang Mendukung:** Faktor lingkungan yang mendukung sangat penting bagi kenyamanan karyawan, baik secara fisik maupun dalam mendukung kelancaran pekerjaan.
3. **Gaji atau Upah yang Pantas:** Karyawan menginginkan sistem pengupahan yang adil dan kebijakan promosi yang memberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja mereka.
4. **Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan:** Semakin cocok kepribadian seseorang dengan jenis pekerjaan yang mereka geluti, semakin besar kemungkinan mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka, sesuai dengan teori Holland tentang kesesuaian kepribadian-pekerjaan.
5. **Rekan Sekerja yang Mendukung:** Bagi banyak karyawan, bekerja bukan hanya soal menyelesaikan tugas, tetapi juga sebagai cara untuk berinteraksi sosial dan membangun hubungan yang baik dengan rekan sekerja.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan survei untuk menganalisis hubungan antara lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja karyawan di PT Sinar Musi Jaya Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan fenomena yang terjadi berdasarkan data yang terkumpul. Beberapa teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini antara lain validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, serta analisis koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen

terhadap variabel dependen. Proses analisis ini menggunakan perangkat lunak SPSS yang merupakan alat statistik yang sering digunakan untuk analisis data kuantitatif, memungkinkan peneliti untuk melakukan pengujian hipotesis dan menganalisis hubungan antar variabel secara efektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas

Semua alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan valid dan dapat diandalkan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi yang signifikan, yang lebih besar dari r tabel, serta nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,7. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Untuk menguji normalitas data, digunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,175, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi normal, yang berarti data memenuhi asumsi normalitas.

2. Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Setiap variabel independen memiliki nilai signifikansi (Sig.) yang lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas dan dapat dianggap stabil.

3. Multikolinearitas

Untuk menguji adanya multikolinearitas, digunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas yang signifikan, karena setiap variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan linear yang kuat antara variabel independen dalam model, yang menandakan bahwa model regresi berfungsi dengan baik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7,451 + 0,453X_1 + 0,366X_2$$

Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y), dengan koefisien regresi masing-masing 0,453 dan 0,366.

Uji Simultan (F-Test)

Hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung sebesar 42,189 lebih besar dari F tabel 3,14 pada taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu, H_0 ditolak, yang berarti bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, kedua variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Uji Parsial (t-Test)

Hasil uji t untuk masing-masing variabel independen menunjukkan:

- **X1 (Lingkungan Kerja):** t hitung = 4,892 lebih besar dari t tabel = 1,997, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- **X2 (Pengembangan Karir):** t hitung = 3,479 lebih besar dari t tabel = 1,997, yang menunjukkan bahwa pengembangan karir juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 dalam penelitian ini adalah 0,570, yang menunjukkan bahwa 57% dari variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir. Sisa 43% lainnya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Interpretasi Hasil

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pengembangan karir (X2) dan lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Koefisien determinasi (R^2) yang sebesar 0,570 mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir memberikan kontribusi sebesar 57% terhadap kepuasan kerja karyawan. Sisa 43% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Uji F menunjukkan bahwa kedua variabel ini secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel (lingkungan kerja dan pengembangan karir) berpengaruh signifikan secara parsial.

Selain itu, hasil ini mengonfirmasi bahwa faktor kenyamanan dalam lingkungan kerja seperti pencahayaan yang baik, suhu ruangan yang nyaman, serta hubungan kerja yang harmonis berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Di sisi lain, pengembangan karir yang mencakup pelatihan, kejelasan promosi, serta keadilan dalam kesempatan berkarir juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mendukung teori Robbins dan hasil penelitian sebelumnya oleh Efendi R. (2023) serta Aryanti (2023), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Beberapa aspek lingkungan kerja, seperti pencahayaan yang memadai, suhu ruangan yang nyaman, dan hubungan antar karyawan yang harmonis, dapat menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan aman bagi karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2021), yang menyatakan bahwa faktor-faktor fisik dalam lingkungan kerja sangat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Penerangan yang cukup, suhu yang sesuai, dan kebersihan ruangan merupakan elemen yang mendukung konsentrasi dan meningkatkan kenyamanan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kepuasan kerja. Jika lingkungan kerja memadai, karyawan akan merasa lebih terjaga kesejahteraannya, yang mendukung mereka untuk lebih fokus dan produktif dalam bekerja.

Selain itu, hubungan antar karyawan juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Hubungan yang harmonis antar rekan kerja dapat menciptakan suasana yang kondusif bagi kolaborasi dan komunikasi. Hal ini juga mendukung teori Robbins (2021), yang mengemukakan bahwa interaksi sosial yang positif di tempat kerja meningkatkan kepuasan kerja, karena karyawan merasa lebih dihargai dan diterima dalam kelompok sosial mereka. Sebaliknya, ketegangan atau hubungan yang buruk antar karyawan dapat menyebabkan stres dan ketidaknyamanan yang berujung pada berkurangnya kepuasan kerja.

Pengembangan karir juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa adanya kesempatan untuk promosi, kejelasan informasi tentang jenjang karir, serta pelatihan rutin yang diberikan perusahaan dapat membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan teori Priyono P. d. (2024), yang menyatakan bahwa program pengembangan karir yang sistematis, seperti pelatihan dan promosi, dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa ada peluang untuk berkembang, mereka cenderung lebih bersemangat dalam bekerja dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Selain itu, pelatihan yang diberikan perusahaan tidak hanya membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan teknis mereka, tetapi juga memberikan rasa percaya diri. Kejelasan informasi tentang peluang karir yang tersedia juga mengurangi ketidakpastian yang mungkin dirasakan oleh karyawan, yang berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja mereka. Dengan adanya program pengembangan karir yang transparan dan mendukung, karyawan akan merasa lebih percaya diri dalam merencanakan jalur karir mereka, yang selanjutnya memperkuat rasa puas terhadap pekerjaan mereka.

Secara simultan, kedua faktor ini, yaitu lingkungan kerja dan pengembangan karir, memiliki peran yang saling melengkapi dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan produktif. Lingkungan kerja yang nyaman mendukung karyawan dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih baik, sementara pengembangan karir memberikan karyawan kesempatan untuk berkembang dan merasa dihargai oleh perusahaan. Oleh karena itu, pengaruh keduanya terhadap kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dan harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan.

Berdasarkan temuan ini, perusahaan sebaiknya terus memperbaiki fasilitas kerja untuk menciptakan lingkungan yang nyaman dan kondusif bagi karyawan. Hal ini bisa mencakup perbaikan dalam aspek pencahayaan, pengaturan suhu, serta pengelolaan hubungan antar karyawan yang lebih harmonis. Selain itu, perusahaan juga perlu memperluas program pengembangan karir dengan memberikan peluang yang lebih jelas bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan meraih posisi

yang lebih tinggi di perusahaan. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan dapat terus meningkat, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan pengembangan karir dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Sinar Musi Jaya Palembang. Lingkungan kerja di PT Sinar Musi Jaya Palembang sudah cukup baik dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan 61,1% karyawan merasa nyaman, hanya 3,7% yang merasa tidak nyaman, dan sisanya 35,2% merasa netral atau biasa saja. Pengembangan karir juga cukup baik, dengan 55% karyawan merasa bahwa karir mereka diperhatikan oleh pihak perusahaan, sementara 8,3% merasa kurang diperhatikan, dan 36,7% lainnya merasa netral. Secara keseluruhan, baik lingkungan kerja maupun pengembangan karir secara parsial maupun simultan memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan meningkat berkat lingkungan kerja yang kondusif, yang mencakup pencahayaan yang memadai, suhu ruangan yang nyaman, serta hubungan sosial yang baik antara rekan kerja dan atasan. Selain itu, pengembangan karir yang melibatkan pelatihan, promosi yang adil, dan kesempatan untuk mengembangkan diri memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa lingkungan kerjanya mendukung dan memiliki prospek karir yang jelas cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih positif, loyal, dan produktif. Hal ini menekankan pentingnya manajemen perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman serta sistem pengembangan karir yang terstruktur dan transparan.

Saran

1. Perbaikan Sarana dan Prasarana Kerja: Perusahaan perlu segera memperbaiki dan melengkapi fasilitas kerja seperti pencahayaan, pendingin udara, dan alat kerja lainnya guna menciptakan kenyamanan kerja yang lebih baik.
2. Peningkatan Program Pengembangan Karir: Manajemen disarankan untuk menyusun program pengembangan karir yang lebih komprehensif dan merata di seluruh bagian. Pelatihan rutin, seminar, dan coaching perlu ditingkatkan untuk menunjang keterampilan karyawan.
3. Transparansi dalam Promosi dan Mutasi: Proses promosi hendaknya dilakukan secara terbuka dan berdasarkan kinerja yang terukur, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja seluruh karyawan.
4. Meningkatkan Komunikasi Internal: Hubungan manajemen-karyawan yang baik dapat memperkuat hubungan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis.
5. Pemberian Apresiasi dan Penghargaan: Karyawan yang berprestasi sebaiknya diberikan penghargaan secara rutin untuk memotivasi mereka agar terus berkembang.
6. Evaluasi Berkala: Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap kondisi lingkungan kerja dan program pengembangan karir agar dapat terus disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan zaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Adella Friska, A. (2020). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT ASIAN AGRI PERANAP KABUPATEN INDRAGIRI HULU.
- Aryanti. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Serta Apresiasi Pimpinan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Nasional manajemen pemasaran dan sumber daya manusia*.
- Astuti. (2022). Analisis Pengaruh Suhu dan Kebisingan terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Penelitian Inovatif*.
- Astuti, e. a. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Desa Di Desa Karangbayat Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember. *Jurnal akuntansi, manajemen, dan bisnis digital*, 293-302.
- Burhannudin. (2019). *Pengaruh disiplin kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai* . Pematang Siantar: Siahaan Jonathan.
- Burhannudin, M. Z. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*. Kalimantan: Muhammad Harlie.

- Cendana. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CENDANA INDOPEARLS BULELENG – BALI. *Jurnal ilmiah widyacakra*.
- Cendana, R. d. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CENDANA INDOPEARLS BULELENG – BALI. *Jurnal ilmiah widyacakra*.
- Efendi R, Y. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Serta Apresiasi Pimpinan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Nasional manajemen pemasaran dan sumber daya manusia*.
- Ermeila, S., & et.al. (2025). Dampak Kemampuan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kedamaian Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika Universitas PGRI Palembang*, 750-761.
- Fiadatul Mabruroh & Isharijadi, F. M. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT PARU DUNGUS MADIUN.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten*. Mojokerto: Abdu Darim.
- Malayu S.P, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Makassar: PT. Sada kurnia Pustaka.
- Pandriadi, P., & Mario, A. (2018). Analisis Komparatif Daya Saing Dosen Dalam Menghadapi Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (Studi Kasus Dosen Fakultas Ekonomi Pada Pts Di Kota Palembang). *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 14(2), 123-136. <https://doi.org/10.35449/jemasi.v14i2.26>
- Pandriadi, P., & Mario, A. (2019). Analisis Daya Saing Dosen Dalam Menghadapi Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (Studi Kasus Dosen Fakultas Ekonomi pada PTS di Kota Palembang). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 36-43. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v7i1.698>
- Pandriadi, P., Amah, M., & Mario, A. (2020). Analisis Daya Saing Industri Manufaktur (Im) Di Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Selatan. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 110-123. <https://doi.org/10.35449/jemasi.v16i1.106>
- Priyono dan Perkasa, P. d. (2024). *Pembelajaran berbasis Paikem Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif dan Menyenangkan*. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Priyono, P. &. (2024). MSDM Teori dan implementasi pada Era Digital.
- Priyono, P. d. (2024). ANALISIS PENGALAMAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DALAM DUNIA PENDIDIKAN.
- PT Sinar Musi Jaya Palembang, P. (2023). Palembang: PT Sinar Musi Jaya Palembang.
- PT Sinar Musi Jaya Palembang, P. (2023). *Data Pengembangan Karir Karyawan*. Palembang: PT Sinar Musi Jaya Palembang.
- PT Sinar Musi Jaya, P. (2023). *Data Jumlah Karyawan berdasarkan Jabatan*. Palembang: PT Sinar Musi Jaya Palembang.
- Robbins. (2021). Pemahaman Karyawan tentang Lingkungan Kerja Nyaman dan Produktivitas.
- Sri Ermeila, e. (2025). Dampak Kemampuan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kedamaian Palembang. 750-761.