



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 24318-24325

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Heksa *Solution Insurance*

Sayyida Nabeela Nurmezhiya Qosyasyh<sup>1</sup>, Cecep Haryoto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

<sup>1</sup>[nbilanurmezhiya245@gmail.com](mailto:nbilanurmezhiya245@gmail.com), <sup>2</sup>[cecep.haryoto1@umj.ac.id](mailto:cecep.haryoto1@umj.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT Heksa Solution Insurance. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memberikan kesempatan pengembangan karir yang jelas sebagai upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 60 orang karyawan PT Heksa Solution Insurance yang dijadikan responden penelitian. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,365 lebih besar dari t tabel sebesar 2,002 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,950 lebih besar dari t tabel sebesar 2,002 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 57,472 lebih besar dari F tabel sebesar 3,16 serta nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik serta mengembangkan sistem pengembangan karir yang efektif guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja.

### 1. Latar Belakang

PT Heksa Solution Insurance merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa asuransi di Indonesia dengan menyediakan berbagai produk perlindungan bagi masyarakat terhadap berbagai risiko melalui sistem pembayaran premi. Dalam satu tahun terakhir, perusahaan ini menjalin kerja sama dengan PT Pos Indonesia sebagai bagian dari strategi pemasaran untuk memperluas jangkauan layanan kepada masyarakat. Seiring dengan perkembangan perusahaan, PT Heksa Solution Insurance perlu memastikan bahwa kualitas sumber daya manusianya mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sebagai perusahaan yang bergerak di industri asuransi yang kompetitif dan berorientasi pada pelayanan, PT Heksa Solution Insurance dituntut memiliki karyawan yang profesional, produktif, dan loyal. Salah satu faktor yang berperan penting dalam mewujudkan hal tersebut adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa nyaman, dihargai, dan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja individu maupun organisasi, sedangkan kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, hingga tingginya turnover karyawan.

Oleh karena itu, PT Heksa Solution Insurance perlu terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif, serta penyediaan kesempatan pengembangan karier yang jelas. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja tidak hanya berpengaruh terhadap semangat dan motivasi pegawai, tetapi juga berdampak langsung pada produktivitas serta kualitas layanan yang diberikan kepada nasabah. Dengan demikian, perhatian terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Heksa Solution Insurance menjadi aspek strategis dalam mencapai tujuan organisasi serta menjaga keberlanjutan bisnis di tengah persaingan industri asuransi yang semakin dinamis.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul dari hasil penilaian seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana karyawan merasa senang, nyaman, dan termotivasi dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan harapan dan kebutuhan pribadi maupun profesional. Robbins & Judge (2022) Menjelaskan kepuasan kerja sebagai sikap keseluruhan individu terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan kesenjangan antara kompensasi yang diterima karyawan dan apa yang mereka rasakan seharusnya mereka terima. Menurut Handoko (2018) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Luthans (2011) dalam Turnip & Nurwidawati (2022), mendefinisikan kepuasan kerja adalah hasil persepsi individu terhadap pekerjaannya. Persepsi ini berkaitan dengan apakah pekerjaan yang dilakukan oleh individu tersebut menghasilkan sesuatu yang dianggap penting atau tidak.

Kepuasan kerja karyawan PT Heksa Solution Insurance mengalami tren penurunan selama periode 2021–2025. Penurunan terjadi pada dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja, dengan beberapa dimensi berada pada kategori Kurang Baik (KB). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan belum mengalami pemulihan yang signifikan hingga akhir periode pengamatan. Penurunan kepuasan kerja ini berpotensi memengaruhi motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Gazi et al. (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas serta produktivitas organisasi, sehingga peningkatan kepuasan kerja menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan.

Rendahnya kepuasan kerja karyawan diduga berkaitan erat dengan kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan produktivitas. Lingkungan kerja adalah tempat di mana individu dapat menjalankan tugasnya dengan efisien, sehat, aman, dan nyaman, serta di mana karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan sukses dengan bantuan tempat kerja yang baik, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang baik. Lingkungan Kerja mencakup Banyak faktor di tempat kerja, termasuk suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan, dan ketersediaan peralatan yang memadai, dapat memengaruhi seberapa baik karyawan menjalankan tugas mereka. Menurut Robbins (2022), lingkungan kerja adalah seluruh kondisi yang mengelilingi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang dapat memengaruhi kinerja, sikap, dan tingkat kepuasan kerja. Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja adalah tempat di mana individu dapat menjalankan tugasnya dengan efisien, sehat, aman, dan nyaman, serta di mana karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan sukses dengan bantuan tempat kerja yang baik, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Sedarmayanti (2017, hlm. 28) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja berfungsi sebagai fasilitas yang mendukung kelancaran pelaksanaan tugas, di mana aspek kenyamanan dan keselamatan juga sangat diutamakan untuk mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi para karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal, sebagian besar karyawan PT Heksa Solution Insurance merasa cukup puas terhadap lingkungan kerja yang ada. Lingkungan kerja yang nyaman tidak hanya ditunjang oleh ketersediaan fasilitas kerja, seperti meja, kursi, pencahayaan, dan ventilasi yang memadai, tetapi juga oleh suasana kerja yang kondusif sehingga mampu mendukung produktivitas karyawan. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu mendapat perhatian, seperti kondisi meja dan kursi kerja yang sudah memerlukan penggantian serta penataan ruang kerja yang belum optimal. Beberapa karyawan mengeluhkan posisi meja yang berada di dekat jendela karena paparan sinar matahari secara langsung mengurangi kenyamanan dan konsentrasi dalam bekerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja masih perlu ditingkatkan agar dapat mendukung kepuasan dan kinerja karyawan secara optimal.

Selain faktor lingkungan kerja, pengembangan karir juga memiliki pengaruh penting terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi/perusahaan/pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja. Dessler (2020) mendefinisikan pengembangan karier sebagai proses jangka panjang yang melibatkan aktivitas manajemen dan individu untuk meningkatkan kemampuan serta peluang promosi karyawan di masa depan. Menurut Vinna Amalia et al. (2023), pengembangan karier adalah kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya. Pengembangan karier diartikan sebagai suatu tindakan dalam mempersiapkan karyawan untuk mengemban tanggung jawab yang berbeda dan lebih kompleks di dalam perusahaan (Lusianti & Subono, 2024). Perusahaan akan mengalami kesulitan dan memiliki sedikit peluang untuk bersaing dengan bisnis lain jika tidak memiliki sumber daya manusia yang kompetitif. Oleh karena itu, perusahaan harus secara konsisten menawarkan peningkatan karier kepada karyawan mereka, yang harus dilakukan secara berkelanjutan dan terencana.

Berdasarkan hasil observasi awal, pengembangan karir di PT Heksa Solution Insurance belum berjalan secara optimal. Sebagian karyawan merasa belum memperoleh kesempatan yang setara dalam promosi jabatan maupun

pelatihan, sehingga menimbulkan persepsi terbatasnya peluang pengembangan diri dan berdampak pada menurunnya motivasi kerja. Kondisi ini berpotensi menghambat peningkatan kinerja karyawan serta menunjukkan perlunya perbaikan sistem pengembangan karir. Permasalahan pengembangan karir terlihat pada beberapa aspek utama. Pada aspek perencanaan karir, sebagian karyawan belum memiliki arah karir yang jelas karena belum tersedianya perencanaan karir yang terstruktur dari perusahaan. Aspek pengembangan diri menunjukkan bahwa program pelatihan belum dilaksanakan secara rutin dan merata di seluruh divisi, sehingga peningkatan kompetensi karyawan belum optimal. Sementara itu, pada aspek pengarahan karir, bimbingan dari atasan belum dilakukan secara sistematis sehingga banyak karyawan belum memperoleh arahan yang jelas mengenai pengembangan kompetensi maupun jenjang karir. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir di perusahaan masih perlu ditingkatkan agar mampu mendukung motivasi, kompetensi, dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan bukti empiris dari penelitian terdahulu, Angguin Cahya Ningruim dan Muinawaroh (2025), Ananda et al. (2025), Kuddi et al. (2025), Yunita dan Utami (2022), Febianti et al. (2025), Utami et al. (2025), Agustin et al. (2024), serta Fatmawati dan Chaerudin (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, penelitian Widyaningtyas et al. (2023), Firdzaus dan Wiratama (2025), Kuddi et al. (2025), Yunita dan Utami (2022), Febianti et al. (2025), Utami et al. (2025), Agustin et al. (2024), serta Fatmawati dan Chaerudin (2021) juga membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT Heksa Solution Insurance dan masih terdapat research gap dari sisi konteks penelitian. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan manufaktur, instansi pemerintah, lembaga pendidikan, perusahaan distribusi, serta sektor kelistrikan dengan menambahkan variabel lain, seperti motivasi, kompensasi, beban kerja, komitmen organisasi, dan kinerja sebagai variabel mediasi. Hingga saat ini, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada perusahaan jasa asuransi, khususnya PT Heksa Solution Insurance, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memperluas bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Heksa Solution Insurance, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia maupun praktik pengelolaan SDM di industri asuransi.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel; variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Pengembangan Karier (X2). Sedangkan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah variabel terikat. Sumber data menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder sebagai data pendukung untuk memperkuat hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Heksa Solution Insurance berjumlah 60 orang, dan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *non-probability* sampling dengan metode sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi digunakan, sehingga sampel sebanyak 60 responden. Metode analisis data menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS.

## 3. Hasil dan Diskusi

### Hasil Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini berjumlah 60 responden, terdiri atas jenis kelamin, usia, dan masa bekerja. Berdasarkan jenis kelamin, dari total 60 responden, masing-masing sebanyak 30 responden (50%) berjenis kelamin laki-laki dan 30 responden (50%) berjenis kelamin perempuan, sehingga menunjukkan komposisi yang seimbang.

Berdasarkan usia, mayoritas responden berusia 25–30 tahun sebanyak 41 orang (68,3%), diikuti usia 18–25 tahun sebanyak 12 orang (20%), usia 30–40 tahun sebanyak 5 orang (8,3%), dan usia 40–50 tahun sebanyak 2 orang (3,3%). Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada kelompok usia produktif.

Berdasarkan masa bekerja, responden dengan masa kerja lebih dari 5 tahun berjumlah 24 orang (40%), diikuti masa kerja 4–5 tahun sebanyak 22 orang (36,7%), sedangkan responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun dan 1–3 tahun masing-masing berjumlah 7 orang (11,7%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama di PT Heksa Solution Insurance sehingga diharapkan mampu memberikan penilaian yang objektif terhadap variabel yang diteliti.

## Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

| Variabel                | Jumlah Instrumen | Rtabel | Keterangan |
|-------------------------|------------------|--------|------------|
| KEPUASAN KERJA (Y)      | 18               | 0,2542 | VALID      |
| LINGKUNGAN KERJA (X1)   | 6                | 0,2542 | VALID      |
| PENGEMBANGAN KARIR (X2) | 9                | 0,2542 | VALID      |

Berdasarkan hasil uji validitas dengan membandingkan rhitung dengan rtabel sebesar 0,2542 maka hasil yang diperoleh adalah seluruh instrumen variabel rhitung lebih besar dari rtabel. Maka dinyatakan valid.

## Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                | Cronbach's Alpha | Batasan | Keterangan |
|-------------------------|------------------|---------|------------|
| Kepuasan Kerja Karyawan | 0.922            | 0,600   | RELIABEL   |
| Lingkungan Kerja        | 0.772            | 0,600   | RELIABEL   |
| Pengembangan Karir      | 0.815            | 0,600   | RELIABEL   |

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga layak digunakan dalam pengumpulan data dan analisis penelitian.

## Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov–Smirnov, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,097 dan *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar 0,095, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Temuan ini diperkuat oleh grafik Histogram yang membentuk pola menyerupai kurva lonceng (*bell-shaped curve*) serta grafik *Normal Probability Plot* (P-P Plot) yang memperlihatkan titik-titik residual menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

## Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari gambar *Scatterplots* menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang terjadi bahwa titik-titik menyebar secara acak dan terdistribusi dengan baik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dari sini kita bisa menyimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model tersebut dapat digunakan untuk melakukan pengujian lebih lanjut.

## Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                    |           |       |
|---------------------------|--------------------|-----------|-------|
| Collinearity Statistics   |                    |           |       |
| Model                     |                    | Tolerance | VIF   |
| 1                         | (Constant)         |           |       |
|                           | LINGKUNGAN KERJA   | .413      | 2.421 |
|                           | PENGEMBANGAN KARIR | .413      | 2.421 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4, variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,413 (> 0,10) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 2,421 (< 10). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

## Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

|       |                    | Coefficients <sup>a</sup>   |                           |
|-------|--------------------|-----------------------------|---------------------------|
| Model |                    | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients |
|       |                    | B                           | Beta                      |
| 1     | (Constant)         | 4.224                       | 7.116                     |
|       | Lingkungan Kerja   | 1.498                       | .343                      |
|       | Pengembangan Karir | .849                        | .288                      |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,224 + 1,498 X_1 + 0,849 X_2$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi  $Y = 4,224 + 1,498X_1 + 0,849X_2$ . Nilai konstanta sebesar 4,224 menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) bernilai nol, maka nilai Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 4,224. Koefisien regresi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 1,498 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 1,498 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi Pengembangan Karir ( $X_2$ ) sebesar 0,849 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pengembangan karir akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,849 satuan. Dengan demikian, kedua variabel independen memiliki arah pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Heksa Solution Insurance.

## Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 6. Hasil Uji R<sup>2</sup>

| Model | R                 | Model Summary <sup>b</sup> |                   |                            |
|-------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------------------------|
|       |                   | R Square                   | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1     | .181 <sup>a</sup> | .668                       | .657              | 5.213                      |

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja  
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,668. Hasil ini menunjukkan bahwa 66,8% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan pengembangan karir, sedangkan 33,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

## Hasil Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T

| Model              | T     | Sig. |
|--------------------|-------|------|
| (Constant)         | .594  | .555 |
| LINGKUNGAN KERJA   | 4.365 | .000 |
| PENGEMBANGAN KARIR | 2.950 | .000 |

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,365 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,002, dengan nilai

signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Heksa Solution Insurance, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Pengembangan Karir memiliki nilai t hitung sebesar 2,950 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,002, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Heksa Solution Insurance, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.

#### Hasil Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 3123.708       | 2  | 1561.854    | 57.472 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 1549.025       | 57 | 27.176      |        |                   |
|                    | Total      | 4672.733       | 59 |             |        |                   |

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 57,472, lebih besar dari F tabel sebesar 3,16 ( $57,472 > 3,16$ ), dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Heksa Solution Insurance. Dengan demikian, hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima.

#### Diskusi

##### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Heksa Solution Insurance. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,365 yang lebih besar dari t tabel (2,002) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa nyaman, meningkatkan motivasi, serta mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Angguin Cahya Ningruim dan Muinawaroh (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

##### Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Heksa Solution Insurance. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,950 yang lebih besar dari t tabel (2,002) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kesempatan memperoleh pelatihan, promosi jabatan, serta jenjang karir yang jelas dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kuddi, Baharuddin, dan Lambe (2025) yang menyimpulkan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

##### Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Heksa Solution Insurance. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 57,472 yang lebih besar dari F tabel (3,16) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif, tetapi juga oleh adanya kesempatan pengembangan karir yang jelas dan berkelanjutan. Kombinasi kedua faktor tersebut mampu menciptakan rasa nyaman, meningkatkan motivasi, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sahetapy et al. (2026) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Heksa Solution Insurance, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja yang kondusif serta sistem pengembangan karir yang terstruktur mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, penataan ruang kerja yang nyaman, serta hubungan kerja yang harmonis. Selain itu, perusahaan perlu

memperkuat sistem pengembangan karir melalui pelatihan yang berkelanjutan, promosi yang transparan, dan perencanaan karir yang jelas agar dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan pengembangan karir, serta data diperoleh melalui kuesioner yang bergantung pada persepsi responden. Oleh sebab itu, penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau motivasi kerja, serta memperluas jumlah responden dan objek penelitian agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

## Referensi

- [1] Administrasi Dan Manajemen, J., & Sidiq Sedayu, M. (n.d.). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini*. Retrieved <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- [2] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)* (8th ed.). Zanafa Publishing.
- [3] Alvionita, S. (n.d.). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan*. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2>
- [4] Ananda, R., Ridho, A., & Yancik, Y. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Depok. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 967–972. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2084>
- [5] Anggun Cahya Ningrum, & Munawaroh Munawaroh. (2025a). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 3(1), 19–32. <https://doi.org/10.55606/mri.v3i1.3434>
- [6] Ardian, M. J., Turnip, P., & Nurwidawati, D. (2022). Hubungan antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT X Relationship between Perception of Work Environment and Job Satisfaction in Employees of PT X. 10(03), 345–358.
- [7] As'ad, Moh. (2004). *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Liberty.
- [8] Bougie, R., & Sekaran, U. (2022). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (8th ed.).
- [9] Carol Southern MAEd, J., & Walters RN, N. J. (1990). Number 1 Article 4 1990 Recommended Citation Recommended Citation Southern. In *Journal of Health Occupations Education* (Vol. 5, Number 1).
- [10] Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- [11] Dian Septianti, Nyayu Khairani Putri, & Sasiska Rani. (2025). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Strategi*, 15(1), 11–20. <https://doi.org/10.52333/strategi.v15i1.1243>Farhan Azfa, M., & Solihah, R. H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narative Literatur Review. *JOURNAL OF INFORMATION SYSTEMS AND MANAGEMENT*, 04(01). <https://jisma.org>
- [12] Fatmawati, W. I., & Chaerudin, C. (2021). The Influence Of Organizational Commitment, Career Development And Work Environment On Employees' Job Satisfaction (Case Study At Pt. Map Surveillances). 2(4). <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i4>
- [13] Febianti, V., Sudiantini, D., Narpati, B., Ekonomi, F., Program, B., & Akuntansi, S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Puji Sarana Jaya. 2(3), 1282–1295. <https://doi.org/10.62335>
- [14] Firdzaus, A. E., & Wiratama, D. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SMK Thoriqui Ulum Lamongan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(4), 1604–1611. <https://doi.org/10.60036/jbm.584>
- [15] Gazi, M. A. I., Yusof, M. F., Islam, M. A., Amin, M. Bin, & Senathirajah, A. R. bin S. (2024). Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job behavior in the industrial setting: An analysis from the perspective of job performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(4). <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100427>
- [16] Hamid, N., Hakim, A. A. A. A., & Shaleha, W. M. (2021). Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Hotel Claro Kota Kendari. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 200–215. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i1.16>
- [17] Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- [18] Kuddi, A., & Hoegh Pride Lambe, K. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja (Vol. 7, Number 1). <https://ejournal.yossoedarso.ac.id/98>
- [19] Mai, S., Lp3i, H. P., Langsa, K., Penulis, \*, & Diajukan, K. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LP3I College Langsa. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 8(4). <https://doi.org/10.33395/remik.v8i4.14079>
- [20] Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2000). *Human Resource Management*. South-Western College Pub. <https://books.google.co.id/books?id=iGy7QgAACAAJ>
- [21] Mutiara Dhea Herliana, & Munawaroh Munawaroh. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(1), 221–234. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i1.652>
- [22] Nurhandayani, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL EKONOMI DAN BISNIS DIGITAL (EKOBIL)*, 3(1), 1–5. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v2i1.84>
- [23] Putri Agustin, R., & Dharma, R. (2024). Journal of Science Education and Management Business The Influence Of The Work Environment And Career Development On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable In Pt. Pln (Persero) Ulp Muara Labuh In South Solok. 3, 50–59. <https://Rcf-Indonesia.Org/Jurnal/Index.Php/JOSEAMB>
- [24] Rivai, Veithzal., & Sagala, Ella. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik* (2nd Ed.). Rajawali Pers.
- [25] Robbins, S. P., & Judge, T. (2022). *Organizational Behavior* (19th Ed.). Pearson. <https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=X1wnzgeacaj>
- [26] Sahetapy, H., Pahmi, P., & Irwan, A. (2026). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Smpn 1 Kokoda Distrik Kokoda Kabupaten Sorong. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 15(1), 1645–1658. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v15i1.2125>
- [27] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (9th ed.). PT Refika Aditama.
- [28] Siagian, S. P. . (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Bumi Aksara.
- [29] Utami, Novi & Effendi, RY & Aryanti, Rahmi & Hermanto, Hermanto. (2025). The Effect of Work Environment and Career Development on Employee Job Satisfaction at PT. Sinar Musi Jaya Palembang. *Journal of Management, Economic, and Accounting*. 4. 597-604. 10.37676/jmea.v4i2.884.

- [30] Vinna Amalia, Bambang Suwarsono, & Angga Permana. (2023). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Sosial Kota Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(2), 61–71. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i2.74>
- [31] Wahyuni, R. , G. A. , & S. M. H. (2023). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) | 142. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3).
- [32] Wardhani, W. N., & Purnomo, M. (2022). Religious Reputation Culture: A Community Based Tourism Development Approach. *International Journal of Management, Business, and Social Sciences*, 1(1). <https://doi.org/10.31942/ijmbs.v1i1.6791>
- [33] Widyaningtyas, D. P., Nila Fransiska, & Bonaventura Hendrawan Maranata. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 396–405. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1011>
- [34] Zahari, M., Akbar, A., & Situmorang, T. (n.d.). *The Influence of Democratic Leadership Style and Career Development on Employee Performance Mediated by Jambi Province Regional Secretariat Organization Bureau Employee Job Satisfaction*. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v5i3>