

## PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KURABO MANUNGGAL TEXTILE (KUMATEX)

Fitria Awalia<sup>1</sup>, Mikrad<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Tangerang, Indonesia

Email : [fitriiaawalia27@gmail.com](mailto:fitriiaawalia27@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurabo Manunggal Textile (KUMATEX). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi yaitu karyawan pada PT. Kurabo Manunggal Textile (KUMATEX). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling atau simple random sampling. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji koefisien determinasi berganda diperoleh nilai Adjusted R-Square sebesar 0,769 atau 76,9% menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 76,9% dan sisanya sebesar 23,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kebaruan dari penelitian ini adalah belum ada penelitian sebelumnya yang secara komprehensif meneliti kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir sebagai faktor penting yang dapat membentuk kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi manajemen PT. Kurabo Manunggal Textile (KUMATEX) agar lebih memperhatikan aspek kepuasan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memberikan kesempatan pengembangan karir yang jelas guna meningkatkan kinerja karyawan di PT. Kurabo Manunggal Textile (KUMATEX).

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*This study aims to determine the Influence of Job Satisfaction, Work Environment and Career Development on Employee Performance at PT. Kurabo Manunggal Textile (KUMATEX). This study uses a quantitative approach with a population of employees at PT. Kurabo Manunggal Textile (KUMATEX). The sampling technique used is probability sampling or simple random sampling. The sample used was 60 respondents. The results of the study simultaneously showed that Job Satisfaction, Work Environment and Career Development have a positive and significant influence on Employee Performance. The results of the multiple determination coefficient test obtained an Adjusted R-Square value of 0.769 or 76.9% indicating that the variables of job satisfaction, work environment, and career development*

### Article History

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagiarism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

*affect employee performance by 76.9% and the remaining 23.1% is influenced by other variables not examined in this study. The novelty of this study is that there has been no previous research that comprehensively examines job satisfaction, work environment, and career development as important factors that can shape employee performance. This study contributes to the management of PT. Kurabo Manunggal Textile (KUMATEX) to pay more attention to aspects of job satisfaction, create a conducive work environment, and provide clear career development opportunities to improve employee performance at PT. Kurabo Manunggal Textile (KUMATEX).*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Work Environment, Career Development, And Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin sengit mengharuskan perusahaan untuk dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Berdasarkan pada semakin tingginya tuntutan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, memaksa seluruh faktor yang ada didalam organisasi untuk bekerja dengan maksimal. Termasuk didalamnya faktor sumber daya manusia, menurut Wirawan dalam jurnal (Husnul Rathmah, 2019:1) sumber daya manusia merupakan dasar dan kunci dari semua sumber daya organisasi. Sumber daya manusia merupakan orang yang disebut sebagai manajer, pegawai, karyawan, buruh, atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki pengetahuan, keterampilan, kompetensi, jiwa yang prima dan bertalenta.

Salah satu aspek penting sumber daya manusia adalah kinerja, merupakan catatan hasil atau *outcome* yang diproduksi oleh fungsi jabatan tertentu atau kegiatan yang dilakukan dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan landasan sesungguhnya yang memiliki organisasi, tanpa adanya kinerja tujuan organisasi tidak akan tercapai. Kinerja karyawan dapat naik turun yang disebabkan oleh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir yang kurang baik, kondisi ini tidak hanya menghambat kinerja karyawan, namun juga berdampak pada keseluruhan kinerja perusahaan.

PT. Kurabo Manunggal Textile (KUMATEX) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri textile. Perusahaan ini memproduksi benang dan kain dengan metode perajutan, pemintalan dan pertenenan. PT. Kurabo Manunggal Textile (KUMATEX) berusaha mempertahankan eksistensi dan senantiasa melakukan perbaikan pada perusahaan agar mampu bersaing dan agar tetap eksis di era globalisasi saat ini. Salah satu usaha yang dilakukan adalah mendorong perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan dapat tercipta ketika mereka puas dengan pekerjaan mereka, hubungan dengan atasan, serta sarana dan prasarana yang tersedia, hal ini akan mendorong karyawan untuk menjadi lebih loyal dan produktif. Banyak terjadi karyawan ditekan untuk bekerja demi mencapai target-target tertentu, namun tidak didukung dengan peralatan atau sarana, otoritas, bimbingan atasan, sehingga hasilnya berdampak kepada buruknya proses dan tentunya hasil akhir (produk) yang dijadikan. Banyak perusahaan yang menekankan kepada kepuasan, tanpa banyak melihat bahwa salah satu kunci sukses dalam mencapai kesuksesan perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan terdapat masalah terkait kepuasan kerja pada PT. Kurabo Manunggal Textile (KUMATEX) yaitu adanya perbedaan perlakuan antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak, contohnya adalah perbedaan dalam penyediaan seragam kerja, dimana karyawan tetap diharuskan membeli seragam sendiri,

sedangkan karyawan kontrak mendapatkan seragam secara gratis, selain itu fasilitas kerja yang kurang memadai. Hal ini dapat menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun.

Selain kepuasan kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan, lingkungan fisik yang nyaman dan aman sungguh berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya lingkungan fisik saja tetapi lingkungan non fisik misalnya hubungan dengan rekan kerja dan hubungan kerja dengan atasan yang harmonis juga berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja karyawan (Saiful Bhari, 2018:40).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan terdapat masalah terkait lingkungan kerja pada PT. Kurabo Manunggal Textile (KUMATEX) yaitu masih kurangnya pencahayaan di ruangan karena fasilitas kerja masih belum mencukupi atau kurang memadai, selain itu sirkulasi udara yang buruk sehingga ruangan seringkali terasa pengap dan panas oleh mesin. Hal ini dapat menyebabkan karyawan merasa mudah lelah dan bahkan dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan.

Selain kepuasan kerja dan lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengembangan karir. Salah satu cara perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dapat juga dilakukan dengan membuat sistem pengembangan karir karyawan menjadi lebih baik. Pengembangan karir karyawan menjadi jawaban agar karyawan mampu untuk mendapatkan posisi yang lebih baik di dalam perusahaan. Pengembangan karir dilakukan bukan hanya semata-mata untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan apa yang diinginkan, namun dengan berada pada jenjang tertentu di dalam perusahaan tempatnya bekerja, seorang karyawan juga mampu untuk naik pada jenjang yang lebih tinggi sehingga menciptakan adanya perubahan kearah yang lebih baik dalam pekerjaannya. Pengembangan karir karyawan dipandang sangat perlu untuk dilakukan, mengingat seseorang yang bekerja pada sebuah organisasi tidak ingin memperoleh apa yang dimiliki pada hari ini saja, tetapi juga menginginkan adanya perubahan sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut, dimana pencapaian terhadap perubahan tersebut menentukan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan terdapat masalah terkait pengembangan karir pada PT. Kurabo Manunggal Textile (KUMATEX) yaitu, pengembangan karir belum berjalan secara efektif, dimana masih banyak karyawan yang lambat dalam pengembangan karirnya, bahkan ada beberapa karyawan yang telah lama bekerja tetapi karirnya masih belum meningkat. Hal ini dapat menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun.

Dengan adanya temuan hasil penelitian ini, maka terdapat kebaruan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu belum adanya penelitian terdahulu yang meneliti secara bersama-sama bahwa meneliti kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir merupakan faktor penting yang dapat membentuk kinerja karyawan. sehingga penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurabo Manunggal Textile (KUMATEX).

## LANDASAN TEORI

### a. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (dalam Sutrisno 2022:2) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Menurut Sinaga (2020:14)

mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi,

Dari berbagai pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupu etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

## **b. Kepuasan Kerja ( $X_1$ )**

Menurut Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Hal ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dengan bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lain. Menurut Edy Sutrisno (2019:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Berdasarkan menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting perusahaan.

## **c. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

Menurut Darmadi (2020:242) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendinginan udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut Efendi dan Fitria (2019:50) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung dengan atasan maupun sesama rekan kerja dan juga bawahan. Menurut Anam (2018:46) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Berdasarkan definisi pendapat para ahli, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat diperoleh.

## **d. Pengembangan Karir ( $X_3$ )**

Menurut Mangkunegara (2018:77) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Menurut Rivai Sagala (2018:20) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Fatahullah Jurdi (2018:247) pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya. Didukung dari faktor keinginannya serta kesempatan yang diberikan perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu probability sampling atau simple random sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kurabo Manunggal Textile (KUMATEX) sebanyak 147 orang. Besar sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin sehingga jumlah responden sebanyak 60 orang karyawan PT. Kurabo Manunggal Textile (KUMATEX). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala likert, dan analisis data dibantu dengan menggunakan software SPSS versi 26.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari hasil uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > 0,2542$  Dari tabel 1 dapat terlihat semua pernyataan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

| Nama Variabel              | Pernyataan | Nilai $r_{hitung}$ | Nilai Cronbach's Alpha |
|----------------------------|------------|--------------------|------------------------|
| Kepuasan Kerja ( $X_1$ )   | P1.1       | 0,658              | 0,646                  |
|                            | P1.2       | 0,560              |                        |
|                            | P1.3       | 0,455              |                        |
|                            | P1.4       | 0,337              |                        |
|                            | P1.5       | 0,303              |                        |
|                            | P1.6       | 0,412              |                        |
|                            | P1.7       | 0,692              |                        |
|                            | P1.8       | 0,578              |                        |
|                            | P1.9       | 0,455              |                        |
|                            | P1.10      | 0,449              |                        |
| Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) | P1.1       | 0,497              | 0,760                  |
|                            | P1.2       | 0,448              |                        |
|                            | P1.3       | 0,560              |                        |
|                            | P1.4       | 0,527              |                        |
|                            | P1.5       | 0,452              |                        |
|                            | P1.6       | 0,570              |                        |
|                            | P1.7       | 0,523              |                        |
|                            | P1.8       | 0,546              |                        |
|                            | P1.9       | 0,681              |                        |
|                            | P1.10      | 0,821              |                        |

|                              |       |       |       |
|------------------------------|-------|-------|-------|
| Pengembangan Karir ( $X_3$ ) | P1.1  | 0,612 | 0,791 |
|                              | P1.2  | 0,592 |       |
|                              | P1.3  | 0,555 |       |
|                              | P1.4  | 0,466 |       |
|                              | P1.5  | 0,530 |       |
|                              | P1.6  | 0,517 |       |
|                              | P1.7  | 0,569 |       |
|                              | P1.8  | 0,623 |       |
|                              | P1.9  | 0,756 |       |
|                              | P1.10 | 0,710 |       |
| Kinerja Karyawan (Y)         | P1.1  | 0,489 | 0,769 |
|                              | P1.2  | 0,486 |       |
|                              | P1.3  | 0,579 |       |
|                              | P1.4  | 0,465 |       |
|                              | P1.5  | 0,633 |       |
|                              | P1.6  | 0,550 |       |
|                              | P1.7  | 0,512 |       |
|                              | P1.8  | 0,654 |       |
|                              | P1.9  | 0,576 |       |
|                              | P1.10 | 0,765 |       |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26

Hasil uji reliabilitas pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,646, hasil uji reliabilitas pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,760, hasil uji reliabilitas pada variabel pengembangan karir 0,791, dan hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,769. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan kuesioner pada semua variabel dinyatakan reliable karena *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Asumsi Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residul memiliki distribusi normal atau tidak.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 60                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 1.35493248              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .095                    |
|                                    | Positive       | .095                    |
|                                    | Negative       | -.065                   |
| Test Statistic                     |                | .095                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26

Hasil pengujian besarnya nilai *Asymtotic Significance* (2-tailed) sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dengan demikian data pada penelitian ini berdistribusi normal.

## Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas (independen).

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

| Variabel Bebas | Tolerance | VIF   | Keterangan                      |
|----------------|-----------|-------|---------------------------------|
| X <sub>1</sub> | 0,260     | 3,844 | Tidak terjadi Multikolinearitas |
| X <sub>2</sub> | 0,189     | 5,297 | Tidak terjadi Multikolinearitas |
| X <sub>3</sub> | 0,175     | 5,716 | Tidak terjadi Multikolinearitas |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26

Dari hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas, diperoleh hasil semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai VIF tidak lebih dari 10.

## Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residul satu pengamatan ke pengamatan lain.

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)              | -.971                       | 2.010      |                           | -.483 | .631 |
| Kepuasan Kerja            | .105                        | .093       | .292                      | 1.135 | .261 |
| Lingkungan Kerja          | .029                        | .096       | .092                      | .305  | .762 |
| Pengembangan Karir        | -.088                       | .098       | -.284                     | -.904 | .370 |

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26

Hasil perhitungan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas dilihat dari uji heteroskedastisitas menggunakan metode glajser kepuasan kerja sebesar  $0,261 > 0,05$ , lingkungan kerja sebesar  $0,762 > 0,05$  dan pengembangan karir sebesar  $0,370 > 0,05$ . Dengan demikian regression model pada data ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

## Uji Regresi

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |        |      | Keterangan |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|------------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |            |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |            |
| 1 (Constant)              | 2.264                       | 3.095      |                           | .732   | .468 |            |
| Kepuasan Kerja            | .924                        | .092       | .796                      | 10.000 | .000 | Signifikan |
| Lingkungan Kerja          | .897                        | .066       | .871                      | 13.530 | .000 | Signifikan |
| Pengembangan Karir        | .829                        | .075       | .825                      | 11.128 | .000 | Signifikan |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26

Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

$$Y = 2,264 + 0,924 X_1 + 0,897 X_2 + 0,829 X_3 + e$$

Model regresi tersebut menggambarkan bahwa variabel bebas (independent) kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan, jika satu variabel independent berubah 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependent) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independent tersebut. Konstan (a) sebesar 2,264 memberikan pengertian bahwa jika kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir bertambah satu satuan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 2,264. Jika nilai b1 variabel kepuasan kerja sebesar 0,924, artinya kepuasan kerja memberikan penambahan 1 satuan kepuasan kerja akan naik sebesar 0,924. Nilai b2 variabel lingkungan kerja sebesar 0,897, artinya lingkungan kerja memberikan penambahan 1 satuan maka lingkungan kerja akan naik sebesar 0,897. Jika nilai b3 variabel pengembangan karir sebesar 0,829, artinya pengembangan karir memberikan penambahan 1 satuan maka pengembangan karir akan naik sebesar 0,829. Dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan, dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap kali terjadi perubahan kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary   |                   |          |                   |                            |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model   | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1   | .884 <sup>a</sup> | .781     | .769              | 1.39075                    |
| a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja |                   |          |                   |                            |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26

Hasil perhitungan uji koefisien determinasi berganda terdapat nilai R sebesar 0,769 maka hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 76,9% dan sisanya 23,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji T (Parsial)

Analisis ini menguji apakah kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- Variabel ( $X_1$ ) nilai t hitung sebesar 10,000 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena t hitung > t tabel (10,000 > 2,00172) atau sig t > 5% (0,000 < 0,05) maka parsial variabel ( $X_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel (Y).
- Variabel ( $X_2$ ) nilai t hitung sebesar 13,530 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena t hitung > t tabel (13,530 > 2,00172) atau sig t > 5% (0,000 < 0,05) maka parsial variabel ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel (Y).
- Variabel ( $X_3$ ) nilai t hitung sebesar 11,128 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena t hitung > t tabel (11,128 > 2,00172) atau sig t > 5% (0,000 < 0,05) maka parsial variabel ( $X_3$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel (Y).

### Uji F (Simultan)

Hasil perhitungan Uji  $f$  (simultan) terdapat nilai  $f_{hitung}$  sebesar 66,422 dengan probabilitas sebesar 0,000 karena  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $66,422 > 2,77$ ). Maka secara bersama-sama (simultan) variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel  $Y$ .

## KESIMPULAN DAN SARAN MANAJERIAL

### Kesimpulan

1. Secara parsial masing-masing variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Secara simultan atau bersama-sama variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan.

### Saran Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, Manajemen PT. Kurabo Manunggal Textile (KUMATEX) disarankan untuk secara proaktif memprioritaskan dan mengimplementasikan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memberikan kesempatan pengembangan karir yang jelas dan berkelanjutan, upaya ini diharapkan dapat secara konsisten meningkatkan produktivitas, efektivitas dan kualitas kinerja karyawan pada PT. Kurabo Manunggal Textile (KUMATEX).

## DAFTAR PUSTAKA

- Adisty, Dhea Ajeng. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank BRI Kantor Cabang Pondok Gede)." Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Adlan, M., & Mawardi, I. (2018). Analisis Pengaruh Utang Berbasis Bunga Dan Pendapatan Non-Halal Terhadap Nilai Perusahaan Emiten Saham Syariah. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4 (2), 166-183.
- Afiyati, Eenang. M. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta (*Doctoral dissertation*, Universitas Islam Negeri Salatiga).
- Bahua, Wahyuni, Abd Rahman Pakaya, dan Andi Yusniar Mendo. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 4 (3): 67-76.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15 (2), 75-86.
- Dewi Ayu P. R, I Ketut Setia Sapta, & I Gede Rihayana. 2022. "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas 1 Seririt." *Jurnal Emas* 3 (3): 71-90.
- H Setiawati. 2020. "Pengaruh Penempatan Tenaga Kerja, Pengembangan Karir Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja" 5 (3):23. Universitas Siliwangi.
- Hermawan, Eric. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta." *Jurnal Kajian Ilmiah* 22 (2): 173-80.
- Iskandar, Agus, Pradana Putra, May Roni, Jefri A. 2024. "Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Fakultas Hukum Universitas Lampung" Universitas Lampung dan Universitas Mitra Indonesia. 7 (2): 825-36.
- Juria, S. (2019). Analisis Metode Antrian Pasien Peserta BPJS Pada Puskesmas Wilayah Bekasi Selatan (Studi Kasus: UPTD Puskesmas Pekayon Jaya). *J Appl Bus Ekon* , 5 (3), 192-201.
- Kurniadi, A., Popoi, I., & Mahmud, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jambura Economic Education Journal*, 2 (1), 1-11.

- Lindrawati, 2024. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja." *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)* 2 (12): 2795.
- Manik, Melinda. 2024. "Pengaruh Karakteristik Individu, Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Riset Dan Inovasi Daerah Kota Medan." Universitas HKBP Nommensen.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (2), 170-183.
- Ningtias, As. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada karyawan bagian produksi PR. Pisang Agung Malang)." *In Journal GEEJ*, 7:9-34.
- Nitisemito (2019:89). 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Perumda Dharma Jaya)." *Angewandte Chemie International Edition*, 6 (11), 951-952., 2013-15.
- Priansa, Donni Juni. 2019. "Pengaruh Penempatan Tenaga Kerja, Pengembangan Karir Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja" 5 (3): 23. Universitas Siliwangi.
- Rifqi Maullidi Gofur. 2020. "Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A Rivai Palembang." *Riset*, no. 02, 1-19.
- Rimawan, Mhd Egi. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Utara. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara.
- Rindorindo, Rocky P, Sri Murni, dan Irvan Trang. 2019. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri." *Jurnal EMBA* 7 (4): 5953-62.
- Setiani, Y., dan W. D. Febrian. 2023. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Jakarta." *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 1 (1): 279-92.
- Setiawan, Vikry, Eliza Eliza, dan Destiana Kumala. 2023. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Apartemen Airlangga di Jakarta Selatan." *Jurnal Ekonomi Utama* 2 (1): 1-5.
- Shelemo, Asmamaw Alemayehu. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah sakit Umum daerah Ketapang Madura)." *Nucl. Phys.* 13 (1): 104.
- Tafsir, Muhammad, Nurjanah H Husain, Syamsul Ridjal, dan Hasyim Mukhtar. 2021. "Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Sebuah Studi Tentang Semangat Kerja Karyawan." *Journal of Management* 4 (2): 543-52.
- Zikri Insan, & Zusmawati. 2023. "Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Solok Selatan." *Ekonomika* 45 : *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan* 11 (1): 70-84.