J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.3, April 2025

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Elna Fidtriana[1], Rahmania Mustahidda[2]
[1,2]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang, Indonesia
E-mail: elnafidtriana@gmail.com[1]

Article History:
Received: 01 Maret 2025
Revised: 02 April 2025
Accepted: 08 April 2025

Keywords: *Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja Karyawan*

Abstract: *Penelitian ini betujuan untuk mengetahui pengaru dari kompensasi, Lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data kuantitatif dengan kuesioner yang disebar ke Seby Clinic Dermatologi Dan Aestetik Cirebon dengan jumlah responden. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di Dermatologi dan Aestetik Cirebon. Selanjutnya Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik regresi berganda dengan perangkat lunak SPSS versi 27. Selanjunya hasil dari penelitian ini bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan tidak secara signifikan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan, serta pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dalam meningkatkan kualitas kerja dengan mengembangkan lagi pengembangan karir dengan lebih baik, semantara itu untuk variabel lain untuk terus dapat ditingkatkan demi untuk memajukan sebuah organisasi dan kompensasi serta liungkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dapat dibuktikan bahwa dapat untuk mempengaruh kepuasan kerja maka dengan itu untuk terus ditingkatkan lagi supaya dapat membuktikan dengan lebih baik lagi.*

PENDAHULUAN

Semangat manusia adalah komponen yang sangat penting dalam pengembangan organisasi apa pun, terlepas dari ukurannya. Pertumbuhan bisnis apa pun, tidak peduli seberapa besar atau kecilnya, sebagian besar ditentukan oleh bagaimana sumber daya manusia berfungsi, dan sumber daya manusia adalah komponen penting dari kesuksesan dan pertumbuhan bisnis (Elu & Rahmawati, 2024; Sukmana et al., 2023). Selanjutnya penting dalam mengelola sumber daya manusia dimana dapat mempengaruhi sehingga sangat signifikan terhadap kesuksesan dalam organisasi (Sari et al., 2024), dalam SDM pentingya bagi organisasi karena dapat juga untuk membangun budaya yang begitu positif bagi organisasi (Pahira & Rinaldy, 2023). Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi bukanlah hal yang baru. Dengan kata lain,

peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada akan terus menjadi perhatian utama masyarakat, dan perbaikan terus-menerus diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan dan organisasi (Darim, 2020). Selanjutnya dengan perkembangan bisnis yang saat ini semakin ketat tertutam dalam bidang kesehatan dan kecantikan, tentunya sumber daya manusia adalah sebagai hal penting yaitu aset yang begitu sangat berharga (Nachmias et al., 2025).

Dalam perkembangan organisasi yang begitu pesat sangatlah penting untuk menentukan bahwa kepuasan kerja juga ikut berperan dalam meningkatkan kunci suatu keberhasilan dan keberlanjutan dalam perusahaan (Ananda et al., 2024; Mishra, 2024), dengan adanya suatu perubahan maka akan dapat untuk meningkatkan kompensasi sehingga perusahaan dapat menunjukkan bahwa adanya perkembangan organisasi dalam kompensasi dengan tujuan untuk meningkatkan persaingan dengan perusahaan (Prahiawan & Dibyantoro, 2023). Oleh karena itu, sangat penting untuk meningkatkan pengorganisasian sumber daya manusia dalam bisnis karena hal ini dapat membantu mereka menjalankan operasi dan mencapai pertumbuhan bisnis (Andi & Wiguna, 2022; Salim & Lisnawati, 2024).

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, khususnya di sektor kesehatan dan kebugaran, sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi setiap organisasi. Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu faktor kunci yang dapat menunjukkan kesuksesan dan umur panjang perusahaan (Devitasari & Defrizal, 2025), dengan adaya perkembangan dan kesuksesan dalam dunia bisnis maka perusahan tetap untuk memperoleh tujuan dari suatu bisnis (Budiman et al., 2023), oleh karena itu perusahan perlunya untuk mempertimbangkan beberapa faktor yakni kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir, sebagai salah satu imbalan dalam pengembangan serta dalam kontribusi karyawan, organisasi berperan sangat penting dalam memotivasi karyawannya. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan memiliki umpan balik positif atau negatif mengenai berbagai aspek pekerjaan mereka. Salah satu yang terbesar dalam industri jasa, seperti klinik kecantikan, adalah di mana kualitas layanan memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan sikap karyawan. Namun, sejumlah faktor perlu dipertimbangkan dan diperiksa lebih lanjut untuk melakukan tindakan ini. Tiga faktor yang telah ditemukan memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi, lingkungan kerja, dan kemajuan karir (Zulher et al., 2022), Membayar karyawan sesuai dengan kontribusi mereka kepada organisasi sangat penting untuk motivasi dan retensi karyawan (Azzahra et al., 2024; Ilmi & Juliana, 2023).

Selanjutnya, dinyatakan bahwa kompensasi yang kompetitif dan murah hati dapat meningkatkan loyalitas dan etos kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis, juga secara signifikan mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan(Ananda, 2023). menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan dan produktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan. Selain itu, pengembangan karyawan merupakan faktor yang sangat penting ketika mereka bekerja sama dalam sebuah perusahaan (Singhvi et al., 2018). Sebagai contoh Pada Seby Clinic ini merupakan sebuah brand klinik dokter spesialis kulit dan kecantikan milik Dr.Undang Suhirianto, SpKK yang telah diprakarsai sejak tahun 2000 di Semarang, Kendal, Purwodadi, dan Cirebon Jika 4 cabang tersebut digabung, maka hingga saat ini dengan izin Allah, Seby Clinic telah membantu lebih dari 100.000 Customer Pasien baik mengobati penyakit kulit seperti iritasi, gatal, panu, koreng, luka, eksim, alergi, dsb, maupun permasalahan kecantikan seperti flek, jerawat, wajah kusam, kerut, warna kulit tidak rata, bibir hitam, mata panda, adalah satu-satunya klinik khusus kulit dan terkemuka yang berlokasi di Kota Cirebon, Jawa Barat. Seby Clinic didirikan untuk masyarakat Indonesia agar dapat memberikan kebahagiaan dan kepuasan di bidang

perawatan kulit dan pengobatan kulit yang lebih manjur, terjangkau, dan praktis mudah dan cepat.

Selanjutnya, ditunjukkan bahwa karir yang jelas dan ringkas dapat meningkatkan motivasi dan etos kerja karyawan (Prayudi & Komariyah, 2023). Dalam konteks Seby Clinic Cirebon, memahami bagaimana ketiga faktor kunci ini - kompensasi, lingkungan kerja, dan karir - mempengaruhi kinerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas organisasi secara komprehensif (Adi & Fithriana, 2023). Untuk mencapai tujuan dan sasarannya, manajemen Klinik Seby harus memahami dan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir. Di antara faktor-faktor tersebut, pengembangan karyawan merupakan salah satu faktor yang cukup penting selama bekerja sama dengan perusahaan (Ogi et al., 2024).

Sebagai hasil dari pekerjaan mereka, kompensasi mencakup semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan. Insentif tunjangan (Kesehatan, Transportasi, Makan) dan bonus gaji juga disebutkan dalam artikel ini (Syahreza et al., 2017). Kompensasi yang memadai dan kompetitif akan meningkatkan motivasi dan loyalitas, dan pada akhirnya dapat meningkatkan tingkat kepekaan Anda terhadap pekerjaan (Olivia et al., 2024). Dalam industri jasa, kompensasi memiliki hubungan positif yang signifikan dengan retensi karyawan dan kinerja (Adithyaa & Priya, 2020). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi dan pengembangan karir (Sitopu et al., 2021). Daya saing, kerja sama tim, dan keinginan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan dapat meningkatkan motivasi dan etos kerja karyawan. Selain itu, faktor kunci dalam mengembangkan lingkungan kerja yang positif adalah kontribusi karyawan dan tinjauan kinerja (Geopani et al., 2024). Faktor penting lainnya adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Jam kerja yang panjang dan tidak teratur dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja. Manajemen klinik harus mendorong jadwal kerja yang lebih fleksibel dan menyediakan waktu istirahat yang cukup bagi karyawan (Hermawati et al., 2024).

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja mengacu pada sikap dan persepsi positif seseorang terhadap pekerjaannya, yang merupakan hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaannya (Dziuba et al., 2020). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai penilaian yang dilakukan oleh seorang individu mengenai pekerjaan dan lingkungan kerjanya (Gaur & Mishra, 2021). Kepuasan kerja sebagai pikiran positif yang dihasilkan dari pengamatan atau pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang (Sumathi et al., 2020).

Secara umum, kepuasan kerja adalah suatu sikap individu terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap pekerjaan mereka sendiri dan sejauh mana ada kesepakatan yang paling merugikan bagi individu dan organisasi (Dziuba et al., 2020).

Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau tunjangan yang ditawarkan organisasi atau bisnis kepada karyawannya sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan etos kerja mereka dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi (Rachmawati et al., 2024), menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pengembangan finansial dan jasa serta manfaat yang diterima karyawan sebagai hasil dari kemitraan mereka dengan pemberi kerja (Adrian & Rosmayani, 2023).

Sistem ini mencakup berbagai masalah keuangan dan non-keuangan dengan tujuan untuk

meningkatkan kontribusi dan kinerja karyawan dengan memenuhi kebutuhan karyawan dan menginspirasi karyawan untuk meningkatkan kinerja kerja dan kinerja organisasi (Lomyati & Tridayanti, 2023). Selain gaji dan upah, kompensasi juga mencakup bentuk kompensasi lain yang penting untuk hubungan profesional, seperti jasa dan tunjangan. Sistem perdagangan yang efektif dirancang secara holistik, dengan mempertimbangkan aspek keuangan dan non-keuangan, serta mempertimbangkan tujuan dan strategi organisasi (Kulikowski & Sedlak, 2023).

Lingkungan Kerja

Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan kerja mencakup semua alat dan bahan yang digunakan, lokasi setiap karyawan, dan metode yang digunakan (Akbar Hidayat, 2023), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka (Zahrani, 2024).

Akhirnya, dapat dikatakan bahwa cara karyawan melaksanakan tugas sehari-hari dapat membantu mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka (Li et al., 2019), Bisnis Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi cara mereka bekerja dalam berbagai situasi yang melibatkan tugas-tugas yang ditugaskan kepada mereka (Mahdia, 2024).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir dapat menyebabkan karyawan menjadi tidak termotivasi dan stagnan, yang dapat berdampak negatif pada etika kerja mereka. Karyawan yang merasa tidak memiliki kemampuan untuk bekerja keras atau tekun dalam pekerjaannya dapat mengakibatkan etika kerja yang buruk, yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja organisasi di semua aspek (Wayan Edi Arsawan et al., 2023).

Pengembangan karir mengacu pada berbagai aktivitas sepanjang hayat yang mendukung eksplorasi, pengembangan, kesuksesan, dan pertumbuhan pribadi (Wau & Purwanto, 2021), selanjutnya bahwa Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rahman et al., 2021).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan sampel dengan menggunakan Google Form untuk mengumpulkan informasi dari seluruh karyawan yang bekerja di Seby Klinik Dermatologi dan Aestetik Cirebon yang berjumlah 50 orang secara menyeluruh dan ringkas. Metode analisis data menggunakan analisis jalur berganda, uji hipotesis menggunakan uji t dan F, dan kuesioner digunakan untuk pengumpulan data setelah dilakukan uji instrumen dimana dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam uji validitas dihitung dengan membadingkan nilai rtabel dengan rhitung. Dengan nilai rtabel. Uji validitas dihitung dengan cara menggunakan metode komputerisasi SPSS versi 27. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan tingkat signifikannya 5 % yang didasarkan pada kriteria pengujian sebagai berikut.

Tabel 1. Validitas

No	Variabel/Indikator	rHitung	rTabel	Keterangan
1	Kompensasi			
	KP_1	0,707	0,279	Valid

	KP_2	0,802	0,279	Valid
	KP_3	0,846	0,279	Valid
	Kp_4	0,806	0,279	Valid
2	Lingkungan Kerja			
	Lk_1	0,811	0,279	Valid
	Lk_2	0,659	0,279	Valid
	Lk_3	0,861	0,279	Valid
	Lk_4	0,735	0,279	Valid
3	Pengembangan Karir			
	PK_1	0,813	0,279	Valid
	PK_2	0,712	0,279	Valid
	PK_3	0,666	0,279	Valid
	PK_4	0,692	0,279	Valid
	PK_5	0,818	0,279	Valid
4	Kepuasan Kerja Karyawan			
	KKK_1	0,817	0,279	Valid
	KKK_2	0,759	0,279	Valid
	KKK_3	0,681	0,279	Valid
	KKK_4	0,665	0,279	Valid
	KKK_5	0,624	0,279	Valid

Sumber: Data Olah Primer 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rhitung dari semua variabel Kompensasi, Lingkungan kerja, Pengembangan Karir,terhadap Kepuasan Kerja karyawan menunjukan hasil bahwa r hitung > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid.

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	*Cronbach'sAlpha*	Keterangan
Kompensasi	0,725	Reliabel
Lingkungan	0,746	Reliabel
Pengembangan Karir	0,745	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan	0,631	Reliabel

Sumber: Data Olah Primer 2025

Berdasarkan pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji reliabilitas tersebut semua variabel memiliki Cronbach's Alpha lebih dari atau di atas 0,6. Dari nilai Cronbach's Alpha yang dihasilakan dari semua pengukur variabel-variabel tersebut dapat dikatakan reliabel dan Reliabel bisa diartikan sebagai Instrumen yang digunakan sebagai alat ukur penelitian dan dikatakan layak digunakan.

Tabel 3. Hasil Uji Multikoliearitas

Variabel Independen	Nilai Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,621	1.609	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,660	1.515	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengembangan Karir	0,881	1.135	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber:Data Olah Primer 2025

Hasil multikolinearitas dengan metode Tolerance dan VIF *(Variance Inflation Factor*) dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut yaitu dari nilai Tolerance tidak terjadi multikolinearitas

yaitu Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Pengembangan karir karena nilai yang dihasilkan masing-masing sebesar 0,621, 0,660, 0,881, dan lebih besar atau diatas dari 0.10. Jika dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) menghasilkan nilai yang kurang dari 10 dapat disimpulkan jika variabel tersebut tidak memiliki multikolinearitas dan model regresinya baik.

Tabel 4. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.104	1.273		.081	.935		
	Kompensasi	.144	.136	.132	1.062	.294	.621	1.609
	Lingkungan Kerja	.361	.165	.264	2.183	.034	.660	1.515
	Pengembangan Karir	.519	.098	.555	5.315	.000	.881	1.135

Sumber: Data Olah Primer 2025

Maka dapat diperoleh persamaan regresi linear adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta\ 1\ x1 + \beta\ 2\ x2 + \beta\ 3\ x3 + €$$

1. Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,132 bernilai positif, artinya semakin baik kompensasi yang diterapkan pada perusahaan sehingga akan berdampak pada karyawan tersebut maka akan semakin meningkatkan Kepuasan kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan kerja sebesar 0,264 bernilai positif, artinya semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan pada perusahaan sehingga akan berdampak pada karyawan tersebut maka akan semakin meningkatkan Kepuasan kinerja karyawanyang akan lebih baik lagi
3. Koefisien regresi untuk variabel Pengembangan karir sebesar 0,555 bernilai positif, artinya semakin baik pengembangan karir yang diterapkan pada perusahaan sehingga akan berdampak pada perusahaam tersebut maka akan semakin meningkatkan Kepuasan kinerja karyawanyang akan lebih baik lagi

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.747[a]	.557	.529	1.408	1.615

Sumber: Data Olah Primer 2025

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan Kerja Karyawan

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan biasanya positif, namun dalam beberapa kasus, pengaruhnya tidak signifikan, Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang positif namun tidak signifikan mengindikasikan bahwa meskipun kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan hasil kerja karyawan, namun pengaruhnya tidak cukup signifikan untuk dipertimbangkan. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti perbedaan persepsi karyawan terhadap kompensasi, kebutuhan dan harapan karyawan, serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan (Baqi & Indradewa, 2021).

Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Namun, kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi dalam bentuk uang saja, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, hubungan antar

karyawan, pengembangan karir, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan bahwa ada faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara komprehensif (Onsardi et al., 2017; Pudjiarti et al., 2023).

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Kurnianto et al., 2021). Ketika karyawan merasa nyaman di tempat kerja, baik dari segi fisik, sosial, maupun psikologis, mereka cenderung lebih termotivasi dan produktif (Tasman et al., 2021). Lingkungan kerja yang bersih, aman, dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai, seperti ruang istirahat yang nyaman, pencahayaan yang baik, serta dukungan dari rekan kerja dan atasan, dapat meningkatkan rasa kepuasan dan semangat kerja karyawan. Selain itu, hubungan interpersonal yang harmonis dan komunikasi yang efektif antar anggota tim juga berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja yang baik, yang mencakup kondisi fisik, interaksi sosial, dan budaya organisasi, berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Thakur et al., 2020). Studi menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi stres, dan memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik (Westover, 2024).

Pengaruh Pengembangan Karir kepuasan Kerja Karyawan

Pengembangan karir secara umum berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir yang positif memiliki implikasi yang signifikan karena secara halus mempengaruhi motivasi, kinerja, dan kepuasan karyawan. Selanjutnya, dinyatakan bahwa ketika karyawan diberi kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka melalui pelatihan, mentoring, dan program lainnya, mereka menjadi lebih termotivasi dan bersemangat untuk memberikan hasil kerja yang terbaik. Hal ini berlaku untuk bisnis atau organisasi

Pengaruh positif dan signifikan dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa program pengembangan karir yang efektif dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan (Wau & Purwanto, 2021) . Ketika sebuah perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerja mereka, mendukung pendidikan jangka panjang mereka, atau mendorong mereka, karyawan menjadi lebih terlibat dan termotivasi (Agustin, 2024). Hal ini berdampak pada peningkatan hasil kerja karena karyawan loyal terhadap pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Menurut penelitian, karyawan yang benar-benar memiliki karir yang jelas dan dukungan dari perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi (Febrianti et al., 2020).

KESIMPULAN

Menurut penelitian ini, kompensasi tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan; oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan kompensasi mereka agar karyawan dapat dipekerjakan oleh perusahaan lain. Lingkungan kerja menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun lingkungan kerja juga menunjukkan hasil yang positif, hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan masih perlu belajar mengenai lingkungan kerja. Pengembangan karir mengindikasikan bahwa hal tersebut dapat memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir sangat penting bagi bisnis dan organisasi, sehingga bisnis dapat meningkatkan pengembangan karir dan kualitas kerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

Adi, A. N., & Fithriana, N. (2023). The Investigation of Motivation Roles Amid Career Development and Job Satisfaction. *Society*.

Adithyaa, M. A., & Priya, M. (2020). Impact of Compensation System on Employee Performance – A Study with Special Reference to Service Sector.

Adrian, D., & Rosmayani, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Studi PT. Sawit Asahan Indah di Kabupaten Rokan Hulu. *SYNERGY: Jurnal Bisnis dan Manajemen*.

Agustin, R. P. (2024). 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. *Journal of Science Education and Management Business*.

Akbar Hidayat, W. G. P. (2023). Innovation in Human Resource Management to Create a Better Work Environment and Contribute to Organizational Success: A Systematic Literature Review. *Open Access Indonesia Journal of Social Sciences*.

Ananda, D. (2023). Optimizing Compensation and Motivation in Increasing Job Satisfaction and Employee Performance. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*.

Ananda, S., Husen, R. A., Alawiyah, S., Jamaludin, S., & Lisma, N. K. (2024). Pengembanganorganisasi danlangkah. *jurnal karya ilmiah Mahasiswa bertauhid*.

Andi, D., & Wiguna, M. (2022). Peran manajemen SDM dalam pengembangan karir karyawan pada PT. Atlas Resources Tbk Jakarta Selatan. *e-Jurnal Ekonomi Sumberdaya dan Lingkungan*, *11*(1), 31-40.

Azzahra, A., Savandha, S. D., Ridzki, M. M., & Amelia, A. (2024). Balancing Seniority Rewards and Performance: Challenges and Solutions in Human Resource Management. *Cakrawala Repositori IMWI*.

Baqi, F. A., & Indradewa, R. (2021). The Effect of Compensation on Job Satisfaction of Permanent Employees and Contract Employees.

Budiman, B., Zulkifli, Z., & Derriawan, D. (2023). Perencanaan Strategi Perusahaan Dalam Menghaapi Persaingan Bisnis. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, *3*(1), 201-211. https://doi.org/10.55606/jupsim.v3i1.2406

Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *1*(1), 22-40.

Devitasari, C., & Defrizal, D. (2025). Analisis Manajemen Strategi dalam Menghadapi Persaingan Bisnis (Studi Kasus UMKM Dapoer Ibu Hayra). *Jurnal EMT KITA*, *9*, 340-351. https://doi.org/10.35870/emt.v9i1.3550

Dziuba, S. T., Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. A. (2020). Employees' Job Satisfaction and their Work Performance as Elements Influencing Work Safety. *System Safety: Human - Technical Facility - Environment*, *2*, 18 - 25.

Elu, D., & Rahmawati, I. (2024). Pengelolaan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Kemajuan Perusahaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *4*, 44-49. https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v4i1.135

Febrianti, N. T., Suharto, S., & Wachyudi, W. (2020). The Effect Of Career Development And Motivation On Employee Performance Through Job Satisfaction In Pt Jabar Jaya Perkasa. *International Journal of Business and Social Science Research*.

Gaur, M., & Mishra, R. (2021). Job Satisfaction, why is it Important Not Only for Employee but for the Employer Too.

Geopani, T., Rochyadi Suherman, A., Adang, A., Jannah, A., & Suswanto, D. (2024). Influence of Motivation and Work Competence on Employee Performance. *Majalah Bisnis & IPTEK*.

Hermawati, R., Astuti, E. P., & Handayani, R. (2024). The Influence Of Motivation And Work Environment On Employee Performance. *International Journal Management and Economic*.

Ilmi, M., & Juliana, S. (2023). The Effect of Motivation and Compensation on Employee Performance in South Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*.

Kulikowski, K., & Sedlak, P. (2023). Is there more to compensation than money? The empirical study of dimensionality of the total rewards model and its implications for entrepreneurship. *Entrepreneurial Business and Economics Review*.

Kurnianto, Y. B., Titisari, P., & Puspitasari, N. (2021). Work Environment on Performance Through Employee Job Satisfaction.

Li, S., Sun, F., & Li, M. (2019). Sustainable Human Resource Management Nurtures Change-Oriented Employees: Relationship between High-Commitment Work Systems and Employees' Taking Charge Behaviors. *Sustainability*.

Lomyati, S., & Tridayanti, H. (2023). Analysis of the Effect of Compensation and Motivation on Organizational Performance through Employee Performance. *IJEBD (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*.

Mahdia, A. (2024). The Role of Human Resource Management in Employee Well-Being and Mental Health: A Systematic Literature Review. *Management Studies and Business Journal (PRODUCTIVITY)*.

Mishra, S. (2024). The Essence of OD: An Exploration on Organization Development & Organizational Development. *Growth*, *51*, 6-19.

Nachmias, S., Seok Chai, D., Manongsong, A. M., & Mustafa, M. (2025). Shaping tomorrow: Human Resource Development International at the forefront of change. *Human Resource Development International*, *28*(1), 1-4. https://doi.org/10.1080/13678868.2024.2445965

Ogi, I., Komalasari, Y., Tri, R., Santoso, P. B., Ngurah, G., & Adinegara, J. (2024). The Influence of Career Development, Work Motivation, Work Flexibility on Employee Performance and Satisfaction as Mediation. *The Es Economics and Entrepreneurship*.

Olivia, M., Rizky, M. T., & Ramadhani, D. A. (2024). Analysis of compensation and work environment in improving employee performance. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*.

Onsardi, Asmawi, M., & Abdullah, T. (2017). The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty. *International Journal of scientific research and management*, *5*, 7590-7599.

Pahira, S., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, *3*, 810-817. https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882

Prahiawan, W., & Dibyantoro, D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jmm Unram - Master Of Management Journal*, *12*, 24-36. Https://Doi.Org/10.29303/Jmm.V12i1.747

Prayudi, A., & Komariyah, I. (2023). The Impact Of Work Motivation, Work Environment, And Career Development On Employee Job Satisfaction. *Jurnal Visi Manajemen*.

Pudjiarti, E. S., Herman, M., & Mahesa, D. (2023). The Effect of Compensation on Employee Performance is mediated by Job Satisfaction. *IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi Islam*.

Rachmawati, D., Handayati, P., & Zagladi, A. N. (2024). Kompensasi Sebagai Penyemangat Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Akademika*.

Rahman, A., Mire, M. S., & Cahyadinata, I. T. (2021). The Influence of Career Development and Servant Leadership towards Job Satisfaction and Employee Performance on PDAM Tirta Kencana Samarinda.

Salim, A., & Lisnawati, L. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Peningkatan Daya Saing Perusahaan. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, *2*, 78-91. https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i4.4221

Sari, R., Qadri, H., & Nellitawati, N. (2024). Peran sumber daya manusia dalam mendorong inovasi organisasi. *Academy of Social Science and Global Citizenship Journal*, *3*, 59-67. https://doi.org/10.47200/aossagcj.v3i2.2338

Singhvi, A. S., Dhage, N. N., & Sharma, P. (2018). Compensation and Its Impact on Motivation Employee‟s Satisfaction and Employee‟s Performance. *International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management*.

Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*.

Sukmana, D., Nulhaqim, S. A., & Apsari, N. C. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Organisasi Pelayanan Sosial Untuk Penyandang Disabilitas (Studi Kasus Pada Yayasan Biruku Indonesia). *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, *14*(1), 12-21.

Sumathi, K., Khanum, R., & Supriya, G. (2020). Employee Job Satisfaction at Organized Retails - An Analysis. *Management Science*, *7*, 36-43.

Syahreza, D. S., Lumbanraja, P., Dalimunthe, R. F., & Absah, Y. (2017). Compensation, Employee Performance, and Mediating Role of Retention: A Study of Differential Semantic Scales. *European Research Studies Journal*, *20*, 151-159.

Tasman, T., Siregar, Z. M. E., & Nasution, M. F. (2021). The Influence of Work Environment, Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance.

Thakur, M. B., Ansari, S., & Bidkar, P. (2020). Exploring the relationship between Work Environment and Job Satisfaction.

Wau, J., & Purwanto, P. (2021). The Effect Of Career Development, Work Motivation, And Job Satisfaction On Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*.

Wayan Edi Arsawan, S. M. C., da, A., Conceição Soares, S., MM b, P. B. K., & MM c, M. X. (2023). The Relationship between Career Development and Employee Performance: Work Motivation as a Mediator. *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*.

Westover, J. H. (2024). The Influence of Workload and Work Environment on Employee Job Satisfaction. *Human Capital Leadership Review*.

Zahrani, A. A. (2024). Impact of work environment, leadership, human resources practices and technology on organizations performance. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*.

Zulher, Z., Norawati, S., Basem, Z., & Azmi, U. (2022). The Impact Of Compensation And Work Environment On Employee Performance Through Job Satisfaction. *ECo-Buss*, *5*(2), 722-731.