

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Wahyuni dalam Khairan *et al.*, (2026), kepuasan kerja muncul ketika harapan karyawan sesuai dengan kondisi kerja yang dialami. Kepuasan kerja mencakup aspek intrinsik dan ekstrinsik seperti pekerjaan, lingkungan kerja, kompensasi, promosi dan kepemimpinan.

Selanjutnya, Menurut Naufal dalam Mukarromah *et al.*, (2025), kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang muncul ketika harapan karyawan terhadap pekerjaannya terpenuhi. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kinerja, lingkungan kerja, hubungan interpersonal, dan hubungan karier.

Menurut Pandi dalam Dhani *et al.*, (2026), kepuasan kerja adalah respons emosional individu terhadap berbagai aspek pekerjaan yang tidak bersifat tunggal, sehingga tingkat kepuasan dapat berbeda pada setiap aspek pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif karyawan terhadap pekerjaannya yang timbul karena terpenuhinya harapan dan kebutuhan dalam bekerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, kompensasi, promosi, kepemimpinan, hubungan interpersonal dan pengembangan karier.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mulia dalam Darmawati *et al.*, (2024) antara lain:

1. Keadaan tempat kerja yang mendukung

Tempat kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Rekan kerja yang mendukung

Rekan kerja yang ramah dan suportif dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

3. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan dapat mendorong terciptanya kepuasan kerja yang lebih tinggi.

2.1.1.3 Aspek Kepuasan Kerja

Aspek Kepuasan Kerja menurut Sutrisno dalam Herliana & Munawaroh, (2024) antara lain:

1. Jabatan

Pada umumnya, individu yang menduduki jabatan yang lebih tinggi cenderung dianggap memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih besar dibandingkan dengan individu yang menempati jabatan yang lebih rendah.

2. Pangkat

Pangkat merupakan suatu posisi atau kedudukan dalam pekerjaan yang diberikan kepada individu berdasarkan perbedaan tingkat, jenjang, atau klafikasi tertentu.

3. Jaminan Sosial dan keuangan.

Tingkat kebahagiaan kerja seseorang dipengaruhi secara signifikan oleh adanya jaminan sosial dan jaminan keuangan yang diperoleh dalam pekerjaannya.

4. Kualitas Supervisi

Produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh hubungan yang terjalin antara pimpinan dan karyawan.

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator Kepuasan Kerja Menurut Wahyuni dalam Khairan *et al.*, (2026) antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang menarik serta memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Penghargaan

Penghargaan yang sesuai dan dianggap adil dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Rekan Kerja

Hubungan yang baik dan saling mendukung antar karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

4. Kesempatan Promosi

Kesempatan Promosi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan meningkatkan kariernya.

5. Supervisi atau Gaya Kepemimpinan

Supervisi atau Gaya Kepemimpinan yang baik membantu karyawan melalui arahan, dukungan, dan bantuan dalam pekerjaannya.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Wijaya dalam Sari *et al.*, (2026), pelatihan merupakan proses untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Aribowo dalam Dhani *et al.*, (2026), pelatihan merupakan proses Pendidikan yang dilaksanakan secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Wicaksono dalam Deshapitri & Fireni, (2024) Pelatihan merupakan upaya organisasi untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya guna meningkatkan kompetensi dan profesionalisme kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan perusahaan secara terencana guna meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, serta kualitas kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

2.1.2.2 Tujuan Pelatihan

Tujuan Pelatihan menurut Sahir *et al.*, (2023) antara lain:

1. Meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pelatihan dapat meningkatkan keterampilan karyawan sehingga produktivitas perusahaan menjadi lebih optimal.

2. Meningkatkan kualitas produk atau layanan.

Pelatihan membekali karyawan dengan pengetahuan, teknik, praktik kerja terbaik untuk meningkatkan kualitas produk atau layanan.

3. Mengurangi perputaran karyawan.

Pelatihan dapat meningkatkan kepuasan kerja, rasa memiliki dan komitmen karyawan terhadap organisasi sehingga mampu menekan tingkat perputaran karyawan..

4. Mengurangi biaya dan kesalahan.

Karyawan yang memperoleh pelatihan yang memadai cenderung bekerja lebih tepat dan minim kesalahan, sehingga perusahaan dapat mengurangi pemborosan waktu.

2.1.2.3 Syarat-syarat Pelatihan

Syarat-syarat pelatihan menurut Sahir *et al.*, (2023) antara lain:

1. Kemampuan mengajar.

Pelatih harus memiliki kemampuan dalam mengajar, membimbing, memberikan arahan, serta menyampaikan pengetahuan kepada peserta pelatihan secara efektif.

2. Kemampuan Komunikasi.

Pelatih harus mampu berkomunikasi secara efektif, baik secara lisan maupun tertulis.

3. Kewibawaan Pribadi.

Pelatih harus memiliki kewibawaan yang dapat menumbuhkan rasa hormat dari peserta pelatihan.

4. Kemampuan sosial.

Pelatih harus memiliki kemampuan sosial yang baik untuk membangun kepercayaan dan hubungan yang positif dengan peserta pelatihan.

5. Kompetensi teknis.

Pelatih harus memiliki kemampuan teknis, penguasaan teori, serta kemampuan mengambil keputusan secara tepat.

2.1.2.4 Indikator Pelatihan

Indikator Pelatihan menurut Setiani dalam Dhani *et al.*, (2026) antara lain:

1. Isi Pelatihan.

Isi pelatihan harus relevan dengan kebutuhan peserta serta sesuai dengan perkembangan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan.

2. Metode Pelatihan.

Metode pelatihan harus sesuai dengan materi yang disampaikan dan mendukung proses belajar peserta secara efektif.

3. Sikap dan Keterampilan Instruktur.

Instruktur perlu memiliki sikap yang baik serta kemampuan menyampaikan materi yang dapat mendorong peserta untuk belajar.

4. Lama waktu pelatihan.

Durasi pelatihan harus memadai agar materi dapat disampaikan dan dipahami secara optimal oleh peserta.

5. Fasilitas pelatihan.

Fasilitas pelatihan harus mendukung proses pembelajaran, sesuai dengan jenis pelatihan, dan memberikan kenyamanan bagi peserta.

2.1.3 Pengembangan Karier

2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karier

Menurut Utami dalam Sari *et al.*, (2026) pengembangan karier merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, serta moral karyawan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan maupun jabatan melalui Pendidikan dan pelatihan.

Menurut Kasman & Ali dalam Herliana & Munawaroh, (2024) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah proses sistematis yang bertujuan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu agar dapat mencapai tujuan karier yang diinginkan. Pengembangan karier dilakukan melalui pelatihan, Pendidikan lanjutan, pengalaman kerja, serta pengenalan diri.

Sementara itu, Rulianti & Nurpriadi dalam Herliana & Munawaroh, (2024) Pengembangan karier merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia. Karyawan perlu merencanakan jalur kariernya sejak bergabung dengan organisasi.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier merupakan proses yang dilakukan secara terencana dan berkelanjutan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta kompetensi karyawan guna mendukung pencapaian tujuan karier individu sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tuntutan pekerjaan .

2.1.3.2 Tujuan Pengembangan Karier

Tujuan Pengembangan Karier Menurut Seto *et al.*, (2023) antara lain:

1. Membantu mencapai tujuan karyawan dan perusahaan.

Pengembangan karier mendorong karyawan mengoptimalkan kemampuan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

2. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Pengembangan karier memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan sehingga mendukung kemajuan karier dan kesejahteraan.

3. Membantu karyawan menyadari potensi diri.

Pengembangan karier membantu karyawan mengenali dan mengembangkan potensi sesuai dengan kemampuan dan jabatan yang dimiliki.

4. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan.

Pengembangan karier mempererat hubungan antara karyawan dan perusahaan melalui peningkatan pengalaman dan kompetensi.

5. Menciptakan iklim kerja yang positif.

Pengembangan karier mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga mendorong sikap dan semangat kerja yang positif.

2.1.3.3 Faktor-faktor Pengembangan Karier

Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karier Menurut Seto *et al.*, (2023) antara lain:

1. Hubungan antara Karyawan dan Organisasi.

Hubungan yang harmonis dan saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi dapat mendukung pengembangan karier yang lebih baik.

2. Kepribadian Karyawan.

Kepribadian seperti sifat emosional, kurang peka atau terlalu ambisius dapat mempengaruhi proses pengembangan karier.

3. Faktor Eksternal.

Perubahan kondisi di luar organisasi seperti perpindahan kerja atau pemutusan hubungan kerja dapat menghambat pengembangan karier.

4. Politisasi dalam Organisasi.

Kondisi politik organisasi yang tidak sehat dapat menghambat bahkan menghentikan perkembangan karier karyawan.

5. Sistem Penghargaan.

Sistem penghargaan yang diterapkan organisasi dapat berpengaruh terhadap pengembangan karier.

2.1.3.4 Indikator Pengembangan Karier

Indikator Pengembangan Karier menurut Siagian dalam Herliana & Munawaroh, (2024) antara lain:

1. Perlakuan yang adil sepanjang karier seseorang.

Perlakuan yang adil dalam pengembangan karier dapat diwujudkan apabila proses promosi didasarkan pada kriteria yang objektif dan rasional serta dipahami secara terbuka oleh seluruh karyawan.

2. Perhatian langsung dari para pemimpin.

Keterlibatan langsung dari atasan, seperti pemberian umpan balik, mendukung perencanaan pengembangan karier karyawan.

3. Informasi tentang prospek kemajuan

Karyawan pada umumnya mengharapkan adanya akses terhadap informasi mengenai berbagai prospek kemajuan. Akses terhadap informasi tersebut menjadi hal yang

penting, terutama apabila posisi yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang bersifat kompetitif.

4. Keinginan untuk maju.

Karyawan perlu diberikan kesempatan yang lebih besar untuk mengembangkan diri melalui berbagai program pengembangan, seperti pelatihan maupun Pendidikan lanjutan.

5. Tingkat kepuasan karyawan

Secara umum, setiap karyawan memiliki keinginan untuk mencapai kemajuan dalam kariernya. Namun, ukuran keberhasilan karier dapat berbeda pada setiap individu sesuai dengan tingkat kepuasan yang dirasakan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi dalam Bali & Ariawan, (2025), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga mampu mencapai hasil kerja yang optimal.

Sedangkan menurut Wahyudi dalam Wulandari *et al.*, (2023), lingkungan kerja mencakup seluruh faktor yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas serta pekerjaan yang diberikan.

Menurut Situmorang dalam Gitaswari *et al.*,(2026) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu komponen penting dalam mendukung aktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan mampu memberikan motivasi kerja akan berpengaruh terhadap meningkatnya gairah serta semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala bentuk kondisi yang berada di sekitar karyawan dan berperan dalam

memengaruhi pelaksanaan tugas, motivasi kerja, serta kinerja, sehingga mendukung tercapainya hasil kerja yang optimal.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Menurut Mahmudah, (2019) antara lain:

1. Lingkungan Kerja Fisik.

Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi atau keadaan fisik yang berada di sekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik ini terdiri dari:

- a. Lingkungan kerja yang berhubungan secara langsung seperti ruang kerja, meja, kursi, dan fasilitas pendukung lainnya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum seperti suhu udara, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, getaran, aroma yang tidak menyenangkan, dan warna ruangan.

2. Lingkungan Kerja Nonfisik.

Lingkungan kerja nonfisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja antara karyawan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan dalam lingkungan organisasi.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Menurut Mahmudah, (2019) antara lain:

1. Faktor Personal atau individu.

Faktor Personal atau individu mencakup berbagai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, rasa percaya diri, motivasi, serta komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor kepemimpinan.

Faktor kepemimpinan mencakup berbagai kualitas pimpinan dalam memberikan motivasi, arahan, semangat, dan dukungan kepada karyawan.

3. Faktor tim.

Faktor tim mencakup berbagai tingkat dukungan dan semangat dari rekan kerja, kepercayaan antaranggota tim, serta kekompakan dan kedekatan dalam tim.

4. Faktor sistem.

Faktor sistem mencakup berbagai sistem kerja, fasilitas atau infrastruktur yang disediakan organisasi, proses organisasi, serta budaya kerja yang diterapkan dalam organisasi.

5. Faktor kontekstual (situasional).

Faktor kontekstual (situasional) mencakup berbagai tekanan serta perubahan lingkungan yang berasal dari faktor internal maupun eksternal.

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan Kerja Menurut Fachrezi & Khair dalam Khairan *et al.*, (2026) antara lain:

1. Fasilitas.

Fasilitas yaitu sarana dan prasarana yang mendukung kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Kebisingan.

Kebisingan yaitu suara yang tidak diinginkan yang dapat mengganggu kenyamanan, konsentrasi, dan komunikasi dalam bekerja.

3. Sirkulasi Udara.

Sirkulasi yaitu kondisi pertukaran udara yang memengaruhi Kesehatan dan kualitas kerja karyawan.

4. Hubungan kerja.

Hubungan kerja yaitu hubungan yang terjalin antarindividu di lingkungan kerja yang dapat menciptakan kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu yang digunakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang satu jenis.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Dhani <i>et al.</i> , 2026)	Pengaruh Pelatihan, Beban kerja dan <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Bappeda Kota Langsa	Pelatihan (X1) Beban Kerja (X2) <i>Work Life Balance</i> (X3) Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai
2	(Bali & Ariawan, 2025)	Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Silverindo Djaya Lestari	Pengembangan Karier (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
3	(Herliana & Munawaroh, 2024)	Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Kompensasi (X1) Pengembangan Karier (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
4	(Wulandari <i>et al.</i> , 2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Lingkungan Kerja (X1) Kompensasi (X2) Beban Kerja (X3)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

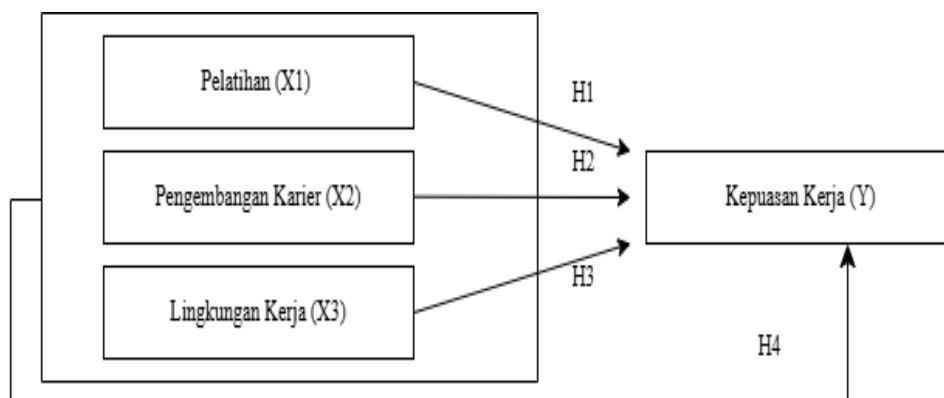
5	(Darmawati <i>et al.</i> , 2024)	pada PT Nusapala Group Pengaruh <i>Reward</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Matahari OPI Mall Palembang	Kepuasan Kerja (Y) <i>Reward</i> (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y)	kepuasan kerja karyawan Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja
6	(Khairan <i>et al.</i> , 2026)	Pengaruh Pengembangan Karier, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pema Banda Aceh	Pengembangan Karier (X1) Promosi Jabatan (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
7	(Simbolon <i>et al.</i> , 2026)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Alfo Citra Abadi Medan	Budaya Organisasi (X1) Komitmen Organisasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.
8	(Sari <i>et al.</i> , 2026)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Kementrian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga/BKKBN Provinsi Sumatera Barat	Pelatihan (X1) Pengembangan Karier (X2) Komitmen Organisasi (Z) Kepuasan Kerja (Y)	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
9	(Mukarromah <i>et al.</i> , 2025)	Pengaruh Pengembangan Karier, Beban, dan Etika Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Koperasi UMKM dan	Pengembangan Karier (X1) Beban (X2) Etika Kerja (X3) Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karier tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

		Perdagangan di Bangkalan		
10	(Deshapitri & Fireni, 2024)	Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja di PT. Incasi Raya Group	Pelatihan (X1) Kompetensi (X2) Motivasi Kerja (M) Kepuasan Kerja (Y)	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Sumber: Literatur review (2026)

2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, penelitian ini mengkaji pengaruh pelatihan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan antarvariabel tersebut disajikan dalam kerangka berpikir pada Gambar 2.1 berikut.



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka berpikir yang disajikan pada Gambar 2.1, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pelatihan diduga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dugaan tersebut didukung oleh hasil penelitian Dhani *et al.*, (2026) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya, pengembangan karier juga diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Bali & Ariawan, (2025) menunjukkan pengembangan karier

memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Herliana & Munawaroh, (2024) yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain pelatihan, dan pengembangan karier, lingkungan kerja juga diduga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Bali & Ariawan, (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian Wulandari *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan, dapat diduga bahwa pelatihan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, maka Hipotesis di bawah ini pada merupakan dugaan sementara terhadap suatu masalah yang harus dibuktikan kebenarannya, Adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan landasan teori serta hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, maka hubungan antara pelatihan dan kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui pendapat para ahli sebagai berikut:

Menurut Subyantoro dalam Dhani *et al.*, (2026), pelatihan merupakan suatu proses terencana untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dhani *et al.*, 2026) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan

pendapat para ahli yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, pelaksanaan pelatihan yang efektif diharapkan dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan hipotesis sebagai berikut.

H1: Diduga Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

2.4.2 Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan landasan teori serta hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, maka hubungan antara pengembangan karier dan kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan melalui pendapat para ahli sebagai berikut:

(Kasman & Ali dalam Herliana & Munawaroh, 2024) menyatakan bahwa pengembangan karier merupakan proses sistematis yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu agar dapat mencapai tujuan karier yang diinginkan melalui pelatihan, pendidikan, pengalaman kerja, dan pengenalan diri.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Bali & Ariawan, (2025) menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Herliana & Munawaroh, (2024) juga menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier merupakan proses yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan karier sehingga berdampak positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan hipotesis sebagai berikut.

H2: Diduga Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan

2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan

Berdasarkan landasan teori serta hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, maka hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui pendapat para ahli sebagai berikut:

Afandi dalam Bali & Ariawan, (2025) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja yang didukung fasilitas yang memadai dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan serta meningkatkan kinerja.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Bali & Ariawan, (2025) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Wulandari *et al.*, (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi yang terdapat di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik yang dapat memengaruhi kenyamanan kerja, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan hipotesis sebagai berikut.

H3: Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan

2.4.4 Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan landasan teori serta hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, maka hubungan antara pelatihan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja dapat dijelaskan melalui pendapat para ahli sebagai berikut:

Menurut Subyantoro dalam Dhani *et al.*, (2026), pelatihan merupakan suatu proses terencana untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhani *et al.*, (2026) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian Bali & Ariawan, (2025) menemukan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan tersebut juga didukung oleh penelitian Wulandari *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, ketiga variabel tersebut diduga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan hipotesis sebagai berikut.

H4: Diduga Pelatihan, Pengembangan karier, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan