

Pengaruh Pengembangan Karir, Pemberdayaan Karyawan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Herba Emas Wahidatama

Vinna Imelia Agustin¹, Fatwa Zuhaena², Herwiek Diyah Lestari³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Wijayakusuma Purwokerto

ARTICLE INFO

Article history:

Received Feb 10, 2026
Revised Feb 16, 2026
Accepted Feb 27, 2026

Keywords:

Pengembangan Karir;
Pemberdayaan Karyawan;
Motivasi Kerja;
Lingkungan Kerja

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi Pengaruh Pengembangan Karir, Pemberdayaan Karyawan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 79 yang diambil dari populasi sebanyak 91 karyawan tetap PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga. Pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *propotionate stratified random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, pemberdayaan karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga. Dengan demikian, semakin tinggi pengembangan karir, pemberdayaan karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, maka akan meningkat kepuasan kerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja seperti kompensasi, kepemimpinan, dan komunikasi kerja dengan lokasi penelitian yang berbeda.

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



Corresponding Author:

Vinna Imelia Agustin
Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Program Studi Manajemen,
Universitas Wijayakusuma Purwokerto,
Jl. Raya Beji Karangsalam No.25, Dusun III, Karangsalam Kidul, Kec. Kedungbanteng.
Email: vinnaimelia@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Keberlanjutan suatu organisasi sangat bergantung pada kontribusi sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mengelola dan mengembangkan perusahaan serta menjadi aspek yang perlu diperhatikan bagi perusahaan (Raihan, 2024). Sebagai bagian dari perusahaan, kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang penting terhadap keberlanjutan perusahaan karena, seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan. Bentuk kepuasan kerja biasanya dibuktikan oleh terpenuhinya harapan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan begitu, karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan memberikan kontribusi yang menguntungkan bagi perusahaan (Lie & Yanuar, 2024).

Pengembangan karir juga memainkan peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena orang yang memiliki peluang untuk berkembang dan mengembangkan diri dalam pekerjaannya akan lebih termotivasi dan lebih puas dalam bekerja, sehingga berdampak pada hasil yang dikerjakan (Kadarisman, 2012). Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan peluang pengembangan karir yang adil dan merata serta pengembangan yang berkelanjutan bagi semua

karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Rulianti & Nurpriadi, 2020). Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Raihan (2024) membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tetapi hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Manao, Harahap, dan Suseno (2023) yang membuktikan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pemberdayaan karyawan merupakan hubungan antar individu yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar pegawai dan manajemen organisasi. Pemberdayaan karyawan di suatu organisasi sangat diperlukan suatu kerjasama antar karyawan dan saling membangun kepercayaan diri agar pemberdayaan tersebut berjalan dengan lancar (Nesia & Dewi, 2020). Hal ini berarti bahwa semakin baik pemberdayaan yang diberikan terhadap karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh karyawan (Lestia & Siregar, 2021). Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Nesia & Dewi (2020) yang membuktikan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tetapi hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Resnadita (2020) yang membuktikan bahwa pemberdayaan karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Simanjuntak & Sari (2023) motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang termotivasi baik secara intrinsik maupun ekstrinsik akan mendorong perilaku karyawan dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi yang diberikan perusahaan, semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja. Sebaliknya, orang yang kurang tertarik dengan pekerjaannya atau kurang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan kurang puas dengan pekerjaannya dan hasil yang dihasilkan juga akan kurang maksimal (Rulianti & Nurpriadi, 2023). Pada penelitian yang dilakukan oleh Ristowati & Turangan (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tetapi hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi, Sudarno, dan Nyoto (2019) yang membuktikan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dukungan lingkungan kerja yang memadai serta hubungan karyawan dalam lingkungan pekerjaan yang baik akan menciptakan kondisi lingkungan kerja kondusif saat bekerja dan dapat meningkatkan kepuasan kerja (Lawren & Ekawati, 2023). Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat seseorang lebih betah dan nyaman dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja (Rulianti & Nurpriadi, 2023). Oleh karena itu, penting bagi PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga untuk memahami dan mengembangkan pengembangan karir yang terstruktur, pemberdayaan karyawan yang merata, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang optimal dalam meningkatkan kepuasan kerja. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Lie & Yanuar (2024) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tetapi hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fenianti & Nawawi (2023) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga tidak hanya mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, tetapi juga berkaitan dengan tingkat absensi karyawan. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT Herba Emas Wahidatama yang dihadapkan dengan persentase absensi karyawan yang menunjukkan peningkatan secara konsisten selama delapan bulan, yaitu dari bulan Januari-Agustus 2025. Sedangkan perusahaan menargetkan tingkat kemangkiran sebesar 0%. Hal tersebut dapat dijadikan salah satu indikasi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut (Sholikhah *et al.*, 2020). bahwa ketidakhadiran karyawan dalam sebuah organisasi dijadikan salah satu indikasi kepuasan kerja rendah. Dengan demikian, peran atasan sangat diperlukan guna memperbaiki sistem dalam manajemen khususnya pada program peningkatan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini didasarkan adanya *research gap* berupa perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh variabel pengembangan karir, pemberdayaan karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi akademik dan praktis dalam memahami pengaruh pengembangan karir, pemberdayaan karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai tujuan organisasi di masa depan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023) sumber data terdiri dari :1) data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung dari individu atau objek penelitian melalui kuesioner. Dengan kata lain, data ini diperoleh peneliti secara langsung dari pihak pertama yang terkait dengan penelitian; 2) Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari berbagai bahan pendukung seperti buku, jurnal ilmiah, arsip, laporan, dokumen lembaga, atau publikasi lain yang relevan. Data ini berfungsi untuk melengkapi, memperkuat, serta memberikan konteks tambahan terhadap data primer yang telah diperoleh peneliti. Penelitian ini dilakukan di PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga yang berlokasi di Jalan Gerilya RT 001/RW 005, Desa Kalikabong, Kecamatan Kalimanah, Kabupaten Purbalingga.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023). Populasi yang diteliti yaitu karyawan tetap PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap sebanyak 91 karyawan. Menurut Sugiyono (2023) sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk penelitian karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Sampel penelitian ini terdiri dari 79 karyawan PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *propotionate stratified random sampling*. Adapun perhitungannya sebagai berikut :

Tabel 1. Data Jumlah Sampel

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Perhitungan sampel tiap bagian	Jumlah
1	<i>Management Representativ& Sekertaris</i>	3	$\frac{75}{91} \times 3 = 2,47$	3
2	<i>HX (Human Experience)</i>	5	$\frac{75}{91} \times 5 = 4,12$	5
3	<i>GA (General Affair)</i>	14	$\frac{75}{91} \times 14 = 11,53$	12
4	<i>Finance & Accounting</i>	6	$\frac{75}{91} \times 6 = 4,94$	5
5	<i>Purchasing</i>	12	$\frac{75}{91} \times 12 = 9,89$	10
6	<i>Quality, Research & Development</i>	15	$\frac{75}{91} \times 15 = 12,36$	13
7	<i>Supply Chain</i>	10	$\frac{75}{91} \times 10 = 8,24$	9
8	Produksi	20	$\frac{75}{91} \times 20 = 16,48$	17
9	<i>Engineering</i>	6	$\frac{75}{91} \times 6 = 4,94$	5
Jumlah		91		79

Sumber : Data di olah 2026

Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini terdapat beberapa cara dalam mengumpulkan data untuk mendapatkan data yang mendukung pada topik penelitian yang diambil. Cara penelitian yang diambil pada penelitian ini yaitu : 1) Menurut Sugiyono (2023) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabannya. 2) Menurut Sugiyono (2023) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang

harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini meliputi beberapa tahapan, yaitu uji instrumen yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Koefisien Determinasi, Uji Kelayakan (Uji F), dan Uji t

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y_1	0,863	0,361	Valid
Y_2	0,751	0,361	Valid
Y_3	0,570	0,361	Valid
Y_4	0,788	0,361	Valid
Y_5	0,742	0,361	Valid
$X_{1,1}$	0,637	0,361	Valid
$X_{1,2}$	0,661	0,361	Valid
$X_{1,3}$	0,717	0,361	Valid
$X_{1,4}$	0,600	0,361	Valid
$X_{1,5}$	0,721	0,361	Valid
$X_{1,6}$	0,533	0,361	Valid
$X_{1,7}$	0,586	0,361	Valid
$X_{2,1}$	0,552	0,361	Valid
$X_{2,2}$	0,821	0,361	Valid
$X_{2,3}$	0,781	0,361	Valid
$X_{2,4}$	0,867	0,361	Valid
$X_{2,5}$	0,723	0,361	Valid
$X_{2,6}$	0,800	0,361	Valid
$X_{3,1}$	0,777	0,361	Valid
$X_{3,2}$	0,726	0,361	Valid
$X_{3,3}$	0,709	0,361	Valid
$X_{3,4}$	0,805	0,361	Valid
$X_{4,1}$	0,910	0,361	Valid
$X_{4,2}$	0,830	0,361	Valid
$X_{4,3}$	0,824	0,361	Valid
$X_{4,4}$	0,830	0,361	Valid

Sumber : Data primer diolah 2026

Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji validitas terhadap 30 item kuesioner membuktikan keseluruhan item pernyataan untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja (Y), Pengembangan Karir (X_1), Pemberdayaan Karyawan (X_2), Motivasi Kerja (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4) dinyatakan valid. Kevalidan item pernyataan ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur setiap aspek variabel dengan baik dan relevan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari responden dapat dipercaya dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,788	0,7	Reliabel
Pengembangan Karir	0,751	0,7	Reliabel
Pemberdayaan Karyawan	0,855	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja	0,749	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,867	0,7	Reliabel

Sumber : Data primer diolah 2026

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa hasil *Reliability Statistics*, uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai koefisien *Cronbach Alpha* masing masing dari semua variabel memiliki nilai yang lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner setiap variabel variabel Kepuasan Kerja (Y), Pengembangan Karir (X_1), Pemberdayaan Karyawan (X_2), Motivasi Kerja (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4) dinyatakan reliabel.

Asumsi klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan perhitungan yang sudah saya lakukan menunjukkan bahwa hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dan diperoleh nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,200 lebih besar dari nilai α yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 6. Uji Multikolonieritas

No	Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	Pengembangan Karir (X_1)	0,823	1,214	Tidak Terjadi Multikolonieritas
2	Pemberdayaan Karyawan (X_2)	0,873	1,147	Tidak Terjadi Multikolonieritas
3	Motivasi Kerja (X_3)	0,882	1,134	Tidak Terjadi Multikolonieritas
4	Lingkungan Kerja (X_4)	0,818	1,222	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Sumber : Data primer diolah 2026

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji multikolonieritas dan dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel pengembangan karir, pemberdayaan karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja masing-masing lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas di antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
1	Pengembangan Karir (X_1)	0,120	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	Pemberdayaan Karyawan (X_2)	0,637	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
3	Motivasi Kerja (X_3)	0,667	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
4	Lingkungan Kerja (X_4)	0,078	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah 2026

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glesjer* dan diperoleh nilai signifikansi untuk variabel pengembangan karir, pemberdayaan karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja masing-masing lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi
1	Pengembangan Karir (X_1)	0,209
2	Pemberdayaan Karyawan (X_2)	0,267
3	Motivasi Kerja (X_3)	0,514
4	Lingkungan Kerja (X_4)	0,429
Konstanta		= -1,831
Koefisien Determinasi		= 0,589
F Hitung		= 23,677

Sumber : Data primer diolah 2026

Berdasarkan tabel 8 di atas di peroleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,831 + 0,209 (X_1) + 0,267 (X_2) + 0,514 (X_3) + 0,429 (X_4) + e$$

Dari persamaan regresi linier di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -1,831 bermakna apabila variabel pengembangan karir, pemberdayaan karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sama dengan nol, maka nilai kepuasan kerja adalah sebesar -1,831 satuan.
2. Koefisien regresi variabel pengembangan karir menunjukkan nilai positif sebesar 0,209 yang menyatakan bahwa setiap peningkatan pengembangan karir sebesar 1 satuan, maka pengembangan karir akan meningkat sebesar 0,209 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan atau tetap.
3. Koefisien regresi variabel pemberdayaan karyawan menunjukkan nilai positif sebesar 0,267 yang menyatakan bahwa setiap peningkatan pemberdayaan karyawan sebesar 1 satuan, maka pemberdayaan karyawan akan meningkat sebesar 0,267 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan atau tetap.
4. Koefisien regresi variabel motivasi kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0,514 yang menyatakan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,514 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan atau tetap.
5. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0,429 yang menyatakan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka lingkungan kerja akan meningkat sebesar 0,429 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan atau tetap.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai R^2 sebesar 0,589. Maka variabel pengembangan karir, pemberdayaan karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 58,9%. Sedangkan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, kompensasi, dan komunikasi kerja.

Uji F (Uji Kelayakan)

Menurut Suliyanto (2018) uji F (*Goodness of Fit Test*) yaitu suatu pengujian untuk mengetahui kepatantasan atau kelayakan model penelitian. Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui F tabel pada penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi α sebesar 0,05 dengan tingkat kepercayaan 95%. F tabel diperoleh dari tabel F dengan dfl ($k-1=5-1=4$) dan df2 ($n-k=79-5=74$) maka hasil F tabel sebesar 2,495. Berdasarkan analisis data pada tabel 22 diperoleh nilai F hitung sebesar 23.677 dan nilai signifikansi sebesar $<0,001$. Dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung 23.677 lebih besar dari nilai F tabel 2,495 dan nilai signifikansi $<0,001$ lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti model dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk digunakan.

Berdasarkan hasil uji F, dapat disimpulkan bahwa variabel independen (Pengembangan Karir, Pemberdayaan Karyawan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja). Hasil ini memberikan landasan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan harus memperhatikan dan meningkatkan pengembangan karir, pemberdayaan karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang menyeluruh pada ke empat faktor ini akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan.

Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial variabel independen (Pengembangan Karir, Pemberdayaan Karyawan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga). Menurut Sugiyono (2023) dalam uji t, ada ketentuan bahwa apabila t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikan kurang dari (5%)

maka variabel independen tidak memengaruhi variabel dependen secara signifikan. Dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($df=n-k$) atau ($df=79-5$) = 74 maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,666. Hasil perhitungan uji t dapat dilihat di tabel berikut :

Tabel 9. Hasil Uji t

No	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
1	Pengembangan Karir (X_1)	3,182	1,666	0,002	Hipotesis Diterima
2	Pemberdayaan Karyawan (X_2)	3,075	1,666	0,003	Hipotesis Diterima
3	Motivasi Kerja (X_3)	2,726	1,666	0,008	Hipotesis Diterima
4	Lingkungan Kerja (X_4)	3,776	1,666	<0,001	Hipotesis Diterima

Sumber : Data primer diolah 2026

Hasil Uji t

1. Pengembangan Karir
Berdasarkan tabel 8 di atas menunjukkan bahwa t hitung sebesar 3,182 dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Maka $t_{hitung} 3,182 > t_{tabel} 1,666$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT karyawan
2. Pemberdayaan Karyawan
Berdasarkan tabel 8 di atas menunjukkan bahwa t hitung sebesar 3,075 dan nilai signifikansi sebesar 0,003. Maka $t_{hitung} 3,075 > t_{tabel} 1,666$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Motivasi Kerja
Berdasarkan tabel 8 di atas menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2,726 dan nilai signifikansi sebesar 0,008. Maka $t_{hitung} 2,726 > t_{tabel} 1,666$ dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Lingkungan Kerja
Berdasarkan tabel 8 di atas menunjukkan bahwa t hitung sebesar 3,776 dan nilai signifikansi sebesar <0,001. Maka $t_{hitung} 3,776 > t_{tabel} 1,666$ dan nilai signifikansi $<0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis secara parsial menggunakan Uji t ditemukan bahwa ke empat variabel independen yaitu pengembangan karir, pemberdayaan karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga. Berikut pembahasan rinci untuk setiap temuan:

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Raihan (2024) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rulianti & Nurpriadi (2023) yang membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Responden penelitian ini menunjukkan persepsi tentang pengembangan karir dengan jawaban tertinggi responden terdapat pada indikator ke satu yaitu tentang kebutuhan karir. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga merasa dibantu oleh pimpinan dalam mengidentifikasi langkah karir selanjutnya dalam perusahaan tersebut.

Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raihan (2024) yang membuktikan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Siregar (2021) yang membuktikan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Responden penelitian ini menunjukkan persepsi tentang pemberdayaan karyawan dengan jawaban tertinggi pada indikator ke dua yaitu tentang kepercayaan yang dibangun antara pihak manajemen organisasi dan karyawan PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga. Hal tersebut menunjukkan bahwa manajemen organisasi memberikan kepercayaan kepada karyawan sehingga informasi yang mereka terima berjalan dengan baik. Hal ini juga menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat erat karena, semakin baik pemberdayaan yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ristowati & Turangan (2022) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lie & Yanuar (2024) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Responden penelitian ini menunjukkan persepsi tentang motivasi kerja dengan jawaban tertinggi responden terdapat pada indikator ke dua yaitu tentang kebutuhan rasa aman dan keselamatan. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan sudah memberikan rasa aman dalam bekerja karena perusahaan menyediakan jaminan keselamatan kepada karyawan PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan perusahaan, semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lie & Yanuar (2024) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak & Sari (2023) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Responden penelitian ini menunjukkan persepsi tentang lingkungan kerja dengan jawaban tertinggi responden terdapat pada indikator ke empat yaitu tentang tersediannya fasilitas kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan sudah menyediakan fasilitas kerja yang memadai bagi semua karyawan PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga dalam melaksanakan pekerjaan.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa pengembangan karir, pemberdayaan karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga. Oleh karena itu, PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga perlu memperhatikan dan mengelola ke empat aspek tersebut yaitu, pengembangan karir, pemberdayaan karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja untuk meningkatkan dan mempertahankan kepuasan kerja dikalangan karyawan mereka. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja seperti kompensasi, kepemimpinan, dan komunikasi kerja dengan lokasi penelitian yang berbeda

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, A., Sudarno, S., & Nyoto, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 4(1), 59-70.
- Fenianti, F., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tunas Toyota Di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 611-618. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25345>
- Ghozali, H. I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (1 ed.). PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 149-158.
- Lestari, D. K., & Siregar, H. (2021). Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Rotella Persada Mandiri Lubuk Pakam. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 1(3), 125–129.
- Lie, C. A., & Yanuar, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(4), 891–900.
- Manao, L., SalimHarahap, A., & Suseno, B. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinex di Medan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(2).
- Nesia, R. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Leader Member Exchange, Pemberdayaan Karyawan Dan Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Central Hero Manunggal. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 617.
- Raihan, F. A. (2024). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja PT Penamas Nusaprima. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(2), 550–564.
- Resnadita, N. (2020). Pengaruh pemberdayaan karyawan, kerja tim, dan pelatihan terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 813-817.
- Ristowati, N. A., & Turangan, J. A. (2022). Pengaru Kompensasi, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. CDE. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 172–180.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 849-858.
- Simanjuntak, K. S., & Sari, P. S. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Cipta Rimba Djaja. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(1), 92–111.
- Sholikhah, Andriani, M., & Aminah, H.,. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Subdivisi Plate Manufacturing Pt Yuasa Battery Indonesia. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 106–129.
- Sugiyono,(2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (ed 2.). Cetakan ke 5. Alfabeta. Bandung.
- Suliyanto (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. (1 ed.). Andi. Yogyakarta.
- Suliyanto (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis & Disertasi*. (1 ed.). Andi Offset. Yogyakarta.