

Pengaruh Etika Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

¹Laura Valentin Eka Putri Hariyono, ²Trias Setyowati, ³Septy Holisa Umamy

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Jember

Email: lauravalentin619@gmail.com, triassetyowati@unmuh.ac.id, septyholisaumamy@unmuh.ac.id

Diterima: Januari 2026 | Disetujui: Februari 2026 | Dipublikasikan: Maret 2026

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya indikasi ketidakefektifan kepuasan kerja yang tercermin dari fluktuasi angka ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai, hasil *pra-survey* terhadap 25 responden menunjukkan ketidakpuasan pada indikator pekerjaan/jobdesk (25%) dan gaji/upah (20%). Serta adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) pada variabel lingkungan kerja dan pengembangan karir dari studi terdahulu. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh etika kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 125 pegawai, di mana seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sensus atau *sampling* total. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, etika kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai *t*-hitung 2,711 dan signifikansi 0,008. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai *t*-hitung 4,159 dan signifikansi 0,000. Sebaliknya, pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai *t*-hitung 0,152 dan signifikansi 0,879. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,230 menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 23%, sedangkan 77% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian seperti motivasi kerja, kompensasi, beban kerja.

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

Abstract

*This research is motivated by the indication of suboptimal job satisfaction reflected in the thermometer of employee absence and tardiness figures, the results of a pre-survey of 25 respondents showed dissatisfaction with the job/jobdesk indicator (25%) and salary/wages (20%). There is also a research gap in the variables of work environment and career development from previous studies. Based on this phenomenon, this study aims to analyze and test the influence of work ethics, career development, and work environment on employee job satisfaction at the Regional Revenue Agency of Jember Regency. The research method used is quantitative with an explanatory design. The population in this study amounted to 125 employees, where the entire population was sampled using census or total sampling techniques. Data were collected through questionnaires with a Likert scale and analyzed using multiple linear regression through SPSS software. The results of the study indicate that partially work ethics has a positive and significant influence on job satisfaction with a *t*-value of 2.711 and a significance of 0.008. The work environment also has a positive and significant influence on job satisfaction with a *t*-value of 4.159 and a significance of 0.000. On the other hand, career development has a negative and insignificant effect on job satisfaction with a *t*-value of 0.152 and a significance of 0.879. The *Adjusted R Square* value of 0.230 indicates that the independent variables in this study are able to explain 23% of the variation in job satisfaction, while 77% depends on other factors outside the research model such as work motivation, coercion, and workload.*

Keywords: Work Ethic, Career Development, Work Environment, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kerangka kerja yang terdiri dari serangkaian kebijakan, prosedur, dan praktik yang diterapkan oleh suatu organisasi untuk mengelola seluruh tenaga kerja. Teori ini menekankan pandangan bahwa karyawan bukanlah sekadar sumber daya yang dapat dieksploitasi, melainkan individu yang memiliki kebutuhan spesifik yang harus dipenuhi. Dengan memenuhi kebutuhan tersebut dan mengelola mereka secara efektif, organisasi dapat mendorong kinerja terbaik dari karyawan yang pada akhirnya akan menjadi faktor kunci keberhasilan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Dessler, 2020). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset yang sangat vital, karena peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam berorganisasi sangat penting sebagai motor penggerak dan pengelola sistem agar dapat berjalan dengan baik. Maka, pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pengembangan karir, dan kepuasan Sumber Daya Manusia (Arifin, 2019).

Kepuasan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aspek krusial yang perlu diperhatikan dan dikelola, karena hal ini sejalan dengan penekanan Dessler (2020) bahwa karyawan adalah individu dengan kebutuhan spesifik yang harus dipenuhi. Ketika kebutuhan dan harapan karyawan, seperti peluang pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang suportif terpenuhi, maka mereka akan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menghambat keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Mengelola kepuasan Sumber Daya Manusia (SDM) secara proaktif merupakan investasi strategis yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, loyalitas, dan kontribusi berkelanjutan karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja menurut Afandi (2018) merupakan 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. Sementara menurut Idrus (2022) kepuasan kerja adalah persetujuan seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang sesuai dengan keinginan atau kebutuhannya. Kepuasan kerja pada dasarnya sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya yang menggambarkan perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Mukhtar *et al.*, 2017). Dalam meningkatkan kepuasan kerja ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi yakni etika kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja.

Menurut Djakfar (2013) etika kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Sedangkan menurut Sinamo (2011) etika kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang saling berkaitan. Menurut Jufrizen & Sipahutar (dalam Manda, 2020) menjelaskan bahwa etika kerja secara khusus dipercaya menjadi cerminan dari perilaku dan sikap individu terhadap berbagai aspek pekerjaan termasuk preferensi untuk ikut serta dalam aktivitas dan terlibat dalam kegiatan perusahaan, serta sikap terhadap jenjang karir. Etika kerja mengacu pada seperangkat nilai dan prinsip yang dianut karyawan dalam menjalankan tugas mereka, termasuk disiplin, tanggung jawab, kejujuran, dan komitmen (Febriyanti *et al.*, 2025). Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Manda (2020) didapatkan hasil bahwa etika kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selaras dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Maulida Safitri *et al* (2025) Penelitian yang dilakukan oleh Rini *et al* (2022), Penelitian yang dilakukan oleh Maulana *et al* (2023) dan juga penelitian yang dilakukan Oksiani & Purwaningrat (2023) menemukan hasil yang serupa bahwa etika kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Samsudin (2019) pengembangan karir merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sedangkan menurut Mangkunegara & Anwar

Prabu (2019) pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Yunita & Utami (2022) bahwa pengembangan karir mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain dilakukan oleh Sihotang (2020) didapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi *et al* (2021) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh sangat baik terhadap kepuasan kerja.

Menurut Farida & Hartono (2016) mengemukakan dalam bukunya bahwa definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah/keras. Lingkungan kerja sangat penting dan besar pula pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut Sutrisno (2010) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Sopian (2024) dan juga penelitian yang dilakukan oleh Kurniati & Jaenab (2020) bahwa ditemukan persamaan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Natania & Martha (2023) didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Dharmawan, B. H., & Nugroho (2023) menemukan hasil bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini masih ditemukan *research gap* penelitian yang dilakukan oleh Saefullah, (2022) didapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Dharmawan, B. H., & Nugroho (2023) didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Natania & Martha, (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya permasalahan tersebut ada celah yang dapat diteliti lebih lanjut dalam penelitian ini mengenai seberapa besar kepuasan kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.

Indikasi penurunan kepuasan kerja di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember saat ini tercermin secara nyata melalui rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai sebagaimana ditunjukkan oleh data internal pimpinan sepanjang tahun 2025. Fenomena fluktuasi angka ketidakhadiran dan tingginya intensitas pegawai yang terlambat hadir menunjukkan adanya penurunan etika kerja yang secara tidak langsung menjadi sinyalemen atas ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja maupun sistem penghargaan yang berlaku. Oleh karena itu, analisis komprehensif terhadap data absensi menjadi sangat krusial sebagai indikator objektif untuk mengevaluasi sejauh mana kepuasan kerja telah terimplementasi, mengingat kepatuhan terhadap waktu merupakan cerminan etika kerja yang merefleksikan dedikasi serta persepsi pegawai terhadap iklim organisasi di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Data absensi tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1
Daftar Absensi Pegawai BAPENDA Kab Jember Tahun Pada 2025

Bulan	Tidak Hadir	Terlambat
Januari	2 Pegawai	3 Pegawai
Februari	1 Pegawai	2 Pegawai
Maret	2 Pegawai	3 Pegawai
April	4 Pegawai	7 Pegawai
Mei	2 Pegawai	3 Pegawai
Juni	1 Pegawai	2 Pegawai

Juli	2 Pegawai	4 Pegawai
Agustus	1 Pegawai	3 Pegawai
September	1 Pegawai	2 Pegawai
Oktober	2 Pegawai	4 Pegawai
November	2 Pegawai	3 Pegawai

Sumber: BAPENDA Kab Jember (2025)

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang tidak menjalankan kedisiplinan. Tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan April yaitu sebanyak 4 pegawai tidak hadir dan 7 pegawai terlambat hadir. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja, yang dibuktikan dari data absensi pegawai, pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember belum maksimal. Data tersebut diperkuat oleh hasil *pra-survey* yang sudah dilakukan dengan melibatkan 25 orang pegawai terkait kepuasan kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2
***Pra Survey* Kepuasan Kerja Pegawai BAPENDA Kab Jember**

No	Indikator Kepuasan	Keterangan	Puas (%)	Tidak Puas (%)
1	Gaji/Upah	Saya merasa gaji, tunjangan dan bonus yang diterima sudah memadai.	80%	20%
2	Pekerjaan	Jenis pekerjaan yang saya lakukan menarik dan tidak membosankan	75%	25%
3	Rekan kerja	Hubungan dan interaksi antar rekan kerja di kantor didasarkan pada profesionalisme dan bukan pada senioritas atau jabatan.	95%	5%
4	Atasan	Gaya kepemimpinan dan kemampuan atasan dalam memberikan arahan yang jelas, <i>feedback</i> , dukungan teknis dan emosional, serta perlakuan yang adil dan konsisten terhadap bawahannya.	90%	10%
5	Promosi	Saya merasa memiliki peluang untuk mendapatkan tanggung jawab yang lebih tinggi sesuai dengan kinerja.	85%	15%

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan hasil *pra-survey* pada tabel 2 yang melibatkan 25 orang pegawai dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember masih belum optimal. Terutama dalam indikator pekerjaan/*jobdesk* 25% pegawai merasa tidak puas atau tidak sesuai dengan *passion*. Selain itu, dalam indikator gaji/upah masih 20% pegawai yang merasa gaji/upah yang diberikan perusahaan kurang memenuhi kebutuhannya. Hal tersebut akan mempengaruhi target suatu perusahaan yang dimana dapat dikatakan optimal jika kepuasan kerja pegawai 100% merasa puas. Sehubungan dengan permasalahan yang teridentifikasi, walaupun tingkat kepuasan kerja tinggi. Penelitian ini tetap perlu dilakukan untuk mengevaluasi dan menguji sejauh mana variabel-variabel yang diduga kuat memengaruhi persepsi dan sikap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) untuk mengetahui dan menguji pengaruh etika kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, 2) untuk mengetahui dan menguji pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, 3) untuk mengetahui dan menguji pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan berjumlah 125 pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus atau *sampling* total. *Sampling* total merupakan teknik pengambilan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket), yaitu metode pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner diberikan secara langsung kepada responden sehingga peneliti dapat memperoleh data secara efektif dan efisien, terutama karena jumlah responden relatif banyak. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden terhadap pernyataan yang diajukan dengan skor skala likert berikut: 1) Sangat Setuju = 5, 2) Setuju = 4, 3) Kurang Setuju = 3, 4) Tidak Setuju = 2, 5) Sangat Tidak Setuju = 1

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan bantuan IBM SPSS Statistics untuk mengolah data, yang meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan, dimana item dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel atau $\text{sig} < 0,05$ serta reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60 (Ghozali, 2018). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, dimana a adalah konstanta, b adalah koefisien regresi, dan e adalah error. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas ($\text{sig} > 0,05$), uji multikolinieritas ($\text{VIF} < 10$ dan $\text{Tolerance} > 0,1$), serta uji heteroskedastisitas ($\text{sig} > 0,05$). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen dengan kriteria $\text{sig} < 0,05$, sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL

Deskripsi Statistik Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 125 pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Jember sebagai responden, dengan komposisi gender yang relatif berimbang antara laki-laki (50,4%) dan perempuan (49,6%). Mayoritas responden berada pada kelompok usia produktif 26–35 tahun (36,8%) dan memiliki latar belakang pendidikan Diploma/Sarjana (71,2%), yang mencerminkan kapasitas intelektual memadai dalam pengelolaan administrasi perpajakan. Dilihat dari masa kerja, terdapat distribusi yang merata antara pegawai baru dan senior (masing-masing 21,6% untuk kategori $<$ 1 tahun dan 11–20 tahun), di mana sebagian besar responden (56,8%) memiliki tingkat penghasilan pada rentang Rp3.000.000 hingga Rp6.000.000 per bulan. Seluruh unit kerja terwakili dalam sampel ini, dengan kontribusi terbesar berasal dari Bagian Perencanaan dan Pengembangan Pendapatan Daerah (27,2%). Karakteristik responden yang didominasi oleh kelompok usia produktif dan tingkat pendidikan tinggi ini telah memberikan pengaruh yang dominan dalam membentuk pola persepsi terhadap variabel etika kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja, serta tingkat kepuasan kerja di lingkungan organisasi. Hal ini menjamin bahwa data yang diperoleh mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai kondisi Sumber Daya Manusia di seluruh lini organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Semua variable dalam penelitian ini dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai r hitung untuk setiap item lebih besar dari nilai r tabel (0,1743) untuk jumlah responden 125 dan signifikan 0,050.

Uji Reabilitas

Semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Nilai reliabilitas masing-masing adalah: Etika Kerja (0,698), Pengembangan Karir (0,873), Lingkungan Kerja (0,842), dan Kepuasan Kerja (0,613).

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3
Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	Sig
Konstanta	8,663	4.299	
Etika Kerja (X1)	0,280	2.711	0,008
Pengembangan Karir (X2)	-0,016	152	0,879
Lingkungan Kerja (X3)	0,491	4.159	0,000

Sumber: Data primer, diolah tahun 2026

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 3 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk sebagai berikut: 1) Konstanta sebesar 8,663 menunjukkan besarnya kepuasan kerja pada saat etika kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja sama dengan nol. 2) Jika etika kerja naik 1 poin, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,280 artinya, semakin baik etika kerja yang diberikan maka, kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat. 3) Jika pengembangan karir naik 1 poin, maka kepuasan kerja akan turun sebesar 0,016 artinya, peningkatan pengembangan karir cenderung menurunkan kepuasan kerja pegawai. 4) Jika lingkungan kerja naik 1 poin, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,491 artinya, semakin baik lingkungan kerja maka, kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat. 5) $e = 2,015$ artinya besarnya kesalahan dalam model regresi.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4
Uji Hipotesis

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keputusan
Etika Kerja (X1)	2.711	1,980	0,008	H1 diterima
Pengembangan Karir (X2)	0.152	1,980	0,879	H2 ditolak
Lingkungan Kerja (X3)	4.159	1,980	0,000	H3 diterima

Sumber: Data primer, diolah tahun 2026

Berdasarkan hasil hipotesis secara parsial pada tabel 4 dapat dilihat bahwa etika kerja X1 memiliki nilai t hitung sebesar 2.711 dengan tingkat signifikansi 0,008 dan lingkungan kerja X3 memiliki nilai t hitung sebesar 4.159 dengan tingkat signifikansi 0,000 sehingga H1 dan H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan pengembangan karir X2 memiliki nilai t hitung sebesar 0,152 dengan tingkat signifikansi 0,879 (> 0,05), sehingga H2 ditolak artinya pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh adalah 0,230. Hal ini berarti variabel Etika Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 23% terhadap kepuasan kerja pegawai Bapenda Kabupaten Jember. Sementara itu, sisanya sebesar 77% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, kompensasi, beban kerja .

PEMBAHASAN

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel etika kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, dengan nilai t hitung sebesar 2,711 dan signifikansi 0,008. Temuan ini selaras dengan teori Djakfar (2013) dan Sinamo (2011) yang menekankan pentingnya perilaku kerja positif dan kesadaran paradigma kerja yang kuat. Secara empiris, hasil penelitian ini juga didukung oleh berbagai studi terdahulu, termasuk penelitian Manda (2020) hingga Maulida Safitri *et al.* (2025), yang secara konsisten menyatakan bahwa etika kerja merupakan faktor krusial yang menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan data hasil penilaian responden berdasarkan etika kerja, terlihat bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan yang sangat positif terhadap kelima butir pernyataan yang diajukan. Pada pernyataan (X1.1) mengenai transparansi informasi pekerjaan, sebanyak 61 responden (48,8%) menyatakan "Sangat Setuju" menunjukkan keterbukaan informasi yang sangat baik. Pada pernyataan kedisiplinan (X1.2), tingkat kesepakatan semakin tinggi dengan 67 responden (53,6%) memilih "Sangat Setuju" yang menandakan kedisiplinan pegawai yang kuat. Pada pernyataan (X1.3) yakni tanggung jawab terhadap risiko pekerjaan meskipun terdapat variasi jawaban di mana 17 responden (13,6%) menyatakan "Sangat Tidak Setuju" mayoritas tetap berada pada kategori "Setuju" sebanyak 48 responden (38,4%). Sementara itu, pernyataan (X1.4) yakni sikap tolong-menolong antar rekan kerja dinilai sangat baik dengan 61 responden (48,8%) memilih "Setuju" dan 57 responden (45,6%) memilih "Sangat Setuju". Terakhir, mengenai pernyataan pada (X1.5) yakni inisiatif bekerja tanpa menunggu perintah, sebagian besar responden memilih "Setuju" sebanyak (44%) dan "Kurang Setuju" sebanyak (31,2%), yang mencerminkan tingkat produktivitas mandiri yang cukup tinggi di lingkungan kerja tersebut. Secara keseluruhan, tren jawaban didominasi oleh kategori "Setuju" dan "Sangat Setuju" yang mengindikasikan bahwa etika kerja responden berada pada tingkat yang sangat baik.

Implikasi dari temuan ini mengharuskan Bapenda Kabupaten Jember untuk terus memperkuat internalisasi nilai-nilai etika, seperti kejujuran dan profesionalisme, guna menjaga citra instansi dan kepuasan pegawai. Langkah konkret yang dapat diambil meliputi pemberian teladan oleh pimpinan, pengarahan berkala untuk mencegah penyimpangan layanan, serta penerapan sistem apresiasi dan sanksi yang adil. Mengingat indikator X1.2 yaitu kedisiplinan mendapatkan respons sangat setuju sebesar (53,6%), pimpinan perlu mempertahankan momentum ini melalui pengelolaan etika kerja yang profesional dan berkelanjutan demi menjamin seluruh staf tetap bekerja sesuai koridor aturan yang berlaku. Berdasarkan teori dan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manda (2020), Rini *et al* (2022), Maulana *et al* (2023), Oksiani & Purwaningrat (2023) dan juga penelitian yang dilakukan Maulida Safitri *et al* (2025) yang menyatakan bahwa etika kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa etika kerja merupakan faktor penting yang secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan perlu dikelola secara profesional serta berkelanjutan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

Hasil uji t, variabel pengembangan karir memiliki nilai t hitung sebesar 0,152 dengan nilai signifikansi sebesar 0,879 atau $> 0,05$. Dengan demikian maka H_2 ditolak dan H_0 diterima, yang berarti pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Secara teoritis, menurut Samsudin (2019) pengembangan karir merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual,

dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sedangkan menurut Mangkunegara & Anwar Prabu (2019) pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Berdasarkan data hasil penilaian responden berdasarkan pengembangan karir, terlihat bahwa mayoritas pegawai memberikan persepsi yang sangat positif terhadap peluang kemajuan profesional mereka. Pada indikator pencapaian hasil kerja (X2.1), sebanyak 52% responden menyatakan setuju bahwa mereka mampu memenuhi target nyata yang ditetapkan. Meskipun terdapat sedikit variasi pada aspek partisipasi proyek penting (X2.2) di mana 17,6% responden menyatakan tidak setuju, sebagian besar tetap merasa memiliki kesempatan keterlibatan yang cukup baik. Loyalitas pegawai juga tergolong tinggi (X2.3), dengan 52% responden setuju dan 44,8% sangat setuju memiliki keinginan kuat untuk terus berkarir di instansi tersebut. Selain itu, aspek bimbingan dari rekan kerja senior (X2.4) dinilai efektif oleh 56,8% responden, serta penyediaan pelatihan yang memadai (X2.5) mendapatkan respon positif yang sangat dominan yakni sebesar 70,4% pada kategori setuju. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember telah berjalan dengan baik melalui kombinasi pencapaian target, dukungan senioritas, dan fasilitas pelatihan yang menunjang jenjang karir pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ditolak. Maka, Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember perlu melakukan langkah-langkah perbaikan strategis dengan melakukan tinjauan menyeluruh terhadap prosedur kenaikan jabatan agar lebih objektif dan berbasis prestasi, yang dibarengi dengan penyusunan serta sosialisasi panduan jenjang karir transparan agar setiap pegawai memahami kualifikasi yang dibutuhkan. Sejalan dengan itu, organisasi harus mengidentifikasi kesenjangan kompetensi melalui penyediaan program pelatihan atau sertifikasi teknis dalam pengelolaan pendapatan daerah, serta mendorong sesi konseling atau diskusi berkala mengenai rencana karir guna menyelaraskan aspirasi pribadi pegawai dengan tujuan organisasi secara harmonis. Langkah ini diperkuat oleh hasil penilaian responden pada indikator X2.5 bahwa sebanyak 70,4% pegawai telah setuju bahwa kantor menyediakan pelatihan yang memadai guna meningkatkan kemampuan jenjang karir di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saefullah, (2022) didapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan hasil ini dapat dipengaruhi oleh status kepegawaian Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember yang terdiri dari kombinasi pegawai PNS, PPPK dan termasuk BUMD. Pada sistem birokrasi tersebut, jenjang karir sering kali dianggap sudah memiliki pola yang baku atau kaku (statis), di mana kenaikan jabatan sangat bergantung pada regulasi pangkat, golongan, atau ketersediaan formasi yang terbatas.

Namun demikian, hasil penelitian ini bertentangan dengan temuan empiris lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh Yunita & Utami (2022) serta Sihotang (2020) justru menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Senada dengan hal tersebut, Pratiwi *et al* (2021) juga menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan hasil (*gap*) ini mengindikasikan bahwa pengaruh pengembangan karir sangat bergantung pada fleksibilitas kebijakan organisasi dan aksesibilitas promosi yang ada. Dengan demikian, pengembangan karir berpotensi meningkatkan kepuasan kerja, pada objek penelitian ini variabel tersebut belum memberikan pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, diperlukan penyusunan strategi baru agar skema pengembangan karir baik melalui pelatihan maupun promosi benar-benar relevan dan mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bapenda Kabupaten Jember, dengan nilai t hitung sebesar 4,159 dan signifikansi 0,000. Temuan ini memperkuat teori Farida & Hartono (2016) serta Sutrisno (2010) yang menyatakan

bahwa sarana fisik maupun suasana non-fisik yang nyaman dan aman sangat krusial dalam menunjang tugas pegawai. Secara empiris, hasil ini selaras dengan penelitian Sopian (2024) hingga Dharmawan & Nugroho (2023), yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif merupakan motor penggerak utama dalam menciptakan perasaan betah dan kepuasan kerja bagi karyawan. Berdasarkan data pada penilaian responden berdasarkan lingkungan kerja seluruh indikator menunjukkan persepsi yang sangat positif dari para pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Pada pernyataan pertama mengenai kesediaan rekan kerja untuk bekerja sama dalam menyelesaikan tugas (X3.1), mayoritas responden memberikan respon yang sangat baik dengan 66,4% (83 responden) menyatakan "Sangat Setuju" dan 33,6% (42 responden) menyatakan "Setuju". Terkait suasana umum di kantor (X3.2), sebanyak 60% (75 responden) merasa sangat setuju bahwa lingkungan kerja terasa tenang dan bebas dari tekanan yang berlebihan, sementara 36,8% (46 responden) menyatakan setuju. Selain itu, efektivitas fasilitas kerja (X3.3) juga dinilai sangat tinggi, di mana 59,2% (74 responden) menyatakan "Sangat Setuju" dan 36,8% (46 responden) menyatakan "Setuju" bahwa fasilitas yang tersedia berfungsi dengan baik. Secara keseluruhan, hasil ini mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang harmonis, kondusif, dan didukung oleh sarana prasarana yang memadai untuk menunjang aktivitas pegawai.

Implikasi penelitian ini menekankan bahwa lingkungan kerja adalah faktor strategis yang harus dikelola secara profesional melalui pemeliharaan fasilitas fisik dan keharmonisan hubungan sosial. Dengan capaian indikator X3.1 yaitu hubungan antar-rekan kerja yang sangat kuat (66,4%), Bapenda Kabupaten Jember perlu mempertahankan momentum tersebut melalui kegiatan *team building* dan penataan ruang kantor yang lebih modern guna meminimalisir kejenuhan. Upaya konsisten dalam menjaga standar kebersihan, keamanan, serta optimalisasi perangkat kerja digital diharapkan dapat memastikan pegawai tetap fokus dan merasa aman dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat secara berkelanjutan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sopian (2024), Kurniati & Jaenab (2020), Natania & Martha (2023) dan juga penelitian Dharmawan, B. H., & Nugroho (2023) didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan faktor penting yang secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan perlu dikelola secara profesional serta berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, dapat disimpulkan bahwa etika kerja dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan pengembangan karir ditemukan berpengaruh tidak signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja di instansi tersebut. Pimpinan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember disarankan untuk lebih transparan dan objektif dalam sistem promosi berbasis kompetensi guna mengubah pengaruh negatif pengembangan karir menjadi kontribusi positif terhadap kepuasan kerja, sementara penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas variabel penelitian untuk memperdalam pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan lingkungan kerja pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih yang tulus kepada Rektor Universitas Muhammadiyah Jember Bapak Dr. Hanafi, M.Pd., serta Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Ibu Maheni Ika Sari, S.E., M.M., atas dukungan institusional yang diberikan. Apresiasi khusus ditujukan kepada Ibu Septy Holisa Umamy, SM., MM., selaku Kaprodi Manajemen sekaligus Dosen Pembimbing II, serta Ibu Dr. Trias Setyowati, SH, SE, MM., selaku Dosen Pembimbing I, atas bimbingan yang tekun dan arahan substantif selama penyusunan penelitian ini. Penulis juga berterima kasih kepada Bapak Dr. Ir. Nursaid, ST, MM., atas kritik dan saran konstruktifnya, serta kepada seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember yang telah bersedia meluangkan waktu dan berpartisipasi sebagai responden kuesioner sehingga

data penelitian ini dapat terkumpul dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Arifin, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Kasus* (1st ed.). Universitas Islam Nahdatul Ulama.
- Dessler, G. (2020). *Human Resources Management (16th ed)*. Person Education Limited.
- Dharmawan, B. H., & Nugroho, R. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Dhamar Tunggal Wulung Kota Kediri, Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(1), 83–100.
- Djakfar, M. (2013). *Etika Bisnis Menangkan Spirit Ajaran Langit Dan Pesan Ajaran Bumi*. Penebar Plus Imprint.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. UNMUH Ponorogo Press.
- Febriyanti, R., Setyowati, T., & Umamy, S. H. (2025). *The Influence of Workload , Work Ethics , and Affective Commitment on Employee Performance at Apotek Semesta Group*. 2(1), 283–297.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Idrus, A. (2022). *KOMITMEN (Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dosen)*. Rumah Cermelang Indonesia.
- Kurniati, T., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kota Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 79–84. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.195>
- Manda, B. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Mangkunegara, A., & Anwar Prabu, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maulana, R., Tahura, L., & Fahlevi, A. (2023). *Pengaruh Fasilitas Kerja , Etika Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai PT . Samudera Lautan Luas Medan*. 7(4), 1080–1087.
- Mukhtar, Yamin, M., & Firman. (2017). *Kepuasan Kerja Guru Proses Manajemen Suatu Organisasi*. Salim Media Indonesia.
- Natania, O., & Martha, L. (2023). The Influence of Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Employee Job Satisfaction at the Research and Development Agency of West Sumatra Province. *Economia Journal*, 2(8), 2122–2136.
- Oksiani, N. M., & Purwaningrat, P. A. (2023). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal , Etika Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lembaga Perkreditasn Desa (LPD)*. 3(1), 173–184.
- Pratiwi, V. A., Daryati, Y., & Julio, I. N. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMAN 1 Suranenggala. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 15(2), 11–21.
- Rini, Herawati, Y., & Maretha, F. (2022). Pengaruh Etika Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi (Studi pada Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Sriwijaya). *Jurnal Ilmiah Ilmu Pengetahuan Teknologi Dan Seni (JIPTS)*, 1(1), 22–31. <https://ojs.politeknikdarussalam.ac.id/index.php/jipts/article/view/jipts3>
- Saefullah, U. A. (2022). *Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan*. 6(2).
- Safitri, M., T.Ibrahim, L., & Darnely. (2025). Pengaruh Etika Kerja dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada BSI Pasar Aceh Kantor Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen Syariah*, 3(1), 43–48. <https://doi.org/10.32672/jams.v3i1.3415>
- Samsudin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Sihotang, A. C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Showroom Lestari Mobilindo. *Career Development and Employee Satisfaction*, 8(3), 295–304.

- Sinamo, J. H. (2011). *Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. PT Spirit Mahardika.
- Sopian, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Di Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2793–2798. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13392>
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Yunita, D., & Utami, S. S. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Honoris Industry. *JUEB: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(3), 90–98. <https://doi.org/10.55784/jueb.v1i3.278>