

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KABUPATEN BULELENG, BALI

Ni Wayan Bella Honey¹, Komang Krisna Heryanda², I Gusti Ketut Adi Winata³
¹²³Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja.

Alamat e-mail : ¹bella.honey@student.undiksha.ac.id,

Alamat e-mail : ²krisna.heryanda@undiksha.ac.id,

Alamat e-mail : ³k.adi.winata@undiksha.ac.id.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work environment and career development on employee job satisfaction at the Tourism Office of Buleleng Regency, Bali. The study was motivated by the strategic role of public tourism institutions in supporting regional tourism services and by practical issues related to workplace facilities, internal communication, and career development opportunities. A quantitative causal approach was applied. The population consisted of employees of the Tourism Office of Buleleng Regency, and 104 respondents were selected using a total sampling technique based on predetermined criteria. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS 30.0. The analysis included instrument testing, classical assumption testing, partial testing, simultaneous testing, and coefficient of determination analysis. The results show that the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, with a regression coefficient of 0.383 and a significance value of 0.000. Career development also has a positive and significant effect on job satisfaction, with a regression coefficient of 0.469 and a significance value of 0.000. Simultaneously, work environment and career development significantly affect job satisfaction, with an F value of 30.441 and an R Square value of 0.376. These findings indicate that improving workplace conditions and strengthening structured career development programs are important strategies for increasing employee job satisfaction in public-sector tourism organizations.

Keywords: work environment, career development, job satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng, Bali. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh peran strategis instansi pariwisata daerah dalam mendukung kualitas layanan publik serta adanya persoalan praktis terkait fasilitas kerja, komunikasi internal, dan kesempatan pengembangan karier. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif kausal. Populasi penelitian adalah pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng, sedangkan jumlah responden yang dianalisis sebanyak 104 orang dengan teknik total sampling berdasarkan kriteria

yang telah ditetapkan. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 30.0. Tahapan analisis meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,383 dan nilai signifikansi 0,000. Pengembangan karier juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,469 dan nilai signifikansi 0,000. Secara simultan, lingkungan kerja dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai F sebesar 30,441 dan R Square sebesar 0,376. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dan penguatan program pengembangan karier merupakan strategi penting untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada organisasi sektor publik bidang pariwisata.

Kata Kunci: lingkungan kerja, pengembangan karier, kepuasan kerja

A. Pendahuluan

Pariwisata merupakan sektor yang memiliki posisi strategis dalam pembangunan ekonomi Bali. Aktivitas pariwisata tidak hanya berhubungan dengan kunjungan wisatawan, tetapi juga dengan tata kelola destinasi, promosi daerah, pelayanan publik, serta kemampuan pemerintah daerah dalam menjaga keberlanjutan daya tarik wisata. Dalam konteks tersebut, Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng menjadi salah satu perangkat daerah yang memiliki tanggung jawab penting dalam merancang, mengoordinasikan, dan melaksanakan kebijakan pembangunan pariwisata. Keberhasilan pelaksanaan fungsi tersebut sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung mampu menjalankan tugas secara lebih stabil, menunjukkan komitmen terhadap organisasi, dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat maupun pelaku pariwisata.

Kepuasan kerja menjadi isu penting karena berkaitan langsung dengan sikap, motivasi, loyalitas, dan perilaku pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Secara konseptual, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai keadaan emosional yang menyenangkan ketika pegawai menilai pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, atau nilai yang dianggap penting. Kepuasan tersebut tidak muncul secara tunggal, melainkan dibentuk oleh berbagai aspek seperti pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kesempatan promosi, kompensasi, serta suasana organisasi. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa faktor intrinsik, faktor ekstrinsik, dan karakteristik individu dapat memengaruhi bagaimana pegawai menilai pengalaman kerjanya. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang berada dalam kendali manajerial agar kepuasan kerja dapat tumbuh secara berkelanjutan.

Dalam praktik organisasi publik, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang paling mudah dirasakan

oleh pegawai. Lingkungan kerja tidak hanya terbatas pada kondisi fisik seperti tata ruang, pencahayaan, kebersihan, sirkulasi udara, dan ketersediaan fasilitas, tetapi juga mencakup hubungan sosial, komunikasi, rasa aman, dukungan pimpinan, serta suasana psikologis di tempat kerja. Afandi (2018) menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi pelaksanaan tugas serta kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja dengan nyaman, lebih fokus, dan lebih mudah berkolaborasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang tertata, fasilitas yang belum memadai, serta komunikasi yang kaku dapat menimbulkan tekanan psikologis, menurunkan motivasi, dan pada akhirnya mengurangi kepuasan kerja.

Selain lingkungan kerja, pengembangan karier juga menjadi faktor yang menentukan kepuasan kerja pegawai. Pengembangan karier berhubungan dengan kesempatan pegawai untuk meningkatkan kompetensi, memperoleh pelatihan, mendapatkan promosi, serta memiliki kejelasan jenjang karier. Dalam organisasi sektor publik, pengembangan karier tidak hanya menjadi kebutuhan individual, tetapi juga merupakan bagian dari strategi peningkatan profesionalisme aparatur. Kawiana (2020) memandang pengembangan karier sebagai upaya individu maupun organisasi untuk meningkatkan kemampuan dan ket-

erampilan agar pegawai mampu memenuhi tanggung jawab organisasi. Pegawai yang memperoleh kesempatan berkembang akan merasa dihargai dan memiliki masa depan kerja yang lebih jelas. Perasaan tersebut mendorong motivasi, rasa aman, dan komitmen terhadap organisasi.

Fenomena yang menjadi dasar penelitian ini terlihat pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng. Berdasarkan uraian pada naskah skripsi, fasilitas kerja pada instansi tersebut dinilai belum sepenuhnya memadai, hubungan atasan-bawahan masih cenderung kaku, dan distribusi tugas antarbidang terkadang mengalami tumpang tindih. Di sisi lain, program pengembangan karier seperti pelatihan dan pengembangan ekosistem ekonomi kreatif telah tersedia, tetapi belum sepenuhnya dirasakan optimal oleh pegawai. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan normatif mengenai lingkungan kerja dan sistem karier yang ideal dengan kondisi aktual yang dialami pegawai. Kesenjangan tersebut penting diteliti karena berpotensi memengaruhi kepuasan kerja dan kualitas layanan organisasi.

Kajian-kajian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karier memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja. Penelitian Sumerdana dan Heryanda (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja bersama kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Septianti, Khairani, dan Rani (2025) juga menegaskan bahwa

lingkungan kerja dan pengembangan karier berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan serupa dikemukakan oleh Suriani dan Sucita (2019), Bali dan Ariawan (2025), serta Fatmawati dan Chaerudin (2021) yang menunjukkan bahwa kesempatan berkembang dan kondisi kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan pegawai. Meskipun demikian, konteks organisasi tetap perlu diperhatikan karena karakteristik instansi pemerintah daerah berbeda dengan perusahaan swasta, baik dari sisi struktur birokrasi, sistem promosi, maupun aturan kepegawaian.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng, Bali. Fokus tersebut penting karena kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu prasyarat bagi terciptanya pelayanan publik yang efektif di bidang pariwisata. Artikel ini menyajikan hasil penelitian skripsi dalam format artikel jurnal dengan penekanan pada masalah penelitian, metode, hasil analisis regresi, pembahasan, serta implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan instansi pemerintah daerah.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel

secara statistik, yaitu pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karier sebagai variabel bebas terhadap kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Rancangan kausal digunakan untuk mengetahui sejauh mana perubahan pada variabel lingkungan kerja dan pengembangan karier dapat menjelaskan variasi kepuasan kerja pegawai. Dengan rancangan tersebut, penelitian tidak hanya menggambarkan fenomena, tetapi juga menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan teori dan penelitian terdahulu.

Lokasi penelitian adalah Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng, Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada instansi tersebut. Jumlah responden yang dianalisis sebanyak 104 orang pegawai yang dipilih dengan teknik total sampling sesuai kriteria yang telah ditetapkan. Teknik total sampling digunakan karena penelitian diarahkan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja, pengembangan karier, dan kepuasan kerja. Responden dianggap relevan karena mereka mengalami langsung kondisi kerja dan kebijakan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Variabel kepuasan kerja diukur melalui indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, supervisi atau atasan, rekan

kerja, dan aspek yang berkaitan dengan pengalaman kerja pegawai. Variabel lingkungan kerja diukur melalui kondisi ruang kerja dan peralatan penunjang pekerjaan, termasuk aspek fisik maupun suasana kerja yang dirasakan pegawai. Variabel pengembangan karier diukur melalui kejelasan karier, kesempatan pengembangan diri, serta perbaikan mutu kinerja. Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa butir pernyataan mampu mengukur variabel yang dimaksud secara konsisten.

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 30.0. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, penelitian melaksanakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal, sedangkan uji multikolinearitas digunakan untuk memastikan bahwa antarvariabel bebas tidak memiliki korelasi yang terlalu tinggi. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap kepuasan kerja, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan lingkungan kerja dan pengembangan karier, serta koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kemampuan model dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja.

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan

sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Dalam persamaan tersebut, Y adalah kepuasan kerja, X_1 adalah lingkungan kerja, X_2 adalah pengembangan karier, a adalah konstanta, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi, dan e adalah error. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel bebas dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Responden penelitian berjumlah 104 pegawai aktif pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng. Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 65 orang atau 62,5 persen, sedangkan responden perempuan berjumlah 39 orang atau 37,5 persen. Komposisi ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pegawai laki-laki, meskipun proporsi pegawai perempuan tetap cukup besar. Berdasarkan usia, pegawai berusia kurang dari atau sama dengan 30 tahun berjumlah 13 orang atau 12,50 persen, usia 31-40 tahun berjumlah 33 orang atau 31,73 persen, usia 41-50 tahun berjumlah 39 orang atau 37,50 persen, dan usia di atas 50 tahun berjumlah 19 orang atau 18,27 persen. Mayoritas responden berada pada rentang usia 41-50 tahun, sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai berada pada usia produktif dengan pengalaman kerja yang relatif matang.

Hasil uji normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar

0,082. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan pengembangan karier memiliki nilai tolerance sebesar 0,824 dan nilai VIF sebesar 1,214. Nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 serta VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	t	Sig.	Keterangan
Konstanta	5,479	-	-	-
Lingkungan Kerja	0,383	4,292	0,000	Signifikan
Pengembangan Karier	0,469	4,112	0,000	Signifikan
F	30,441	-	0,000	Signifikan
R	0,613	-	-	-
R Square	0,376	-	-	-

Berdasarkan tabel hasil regresi, persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 5,479 + 0,383X_1 + 0,469X_2 + e$. Konstanta sebesar 5,479 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja dan pengembangan karier berada pada nilai nol, maka kepuasan kerja memiliki nilai dasar sebesar 5,479. Koefisien lingkungan

kerja sebesar 0,383 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan persepsi terhadap lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,383 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien pengembangan karier sebesar 0,469 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pengembangan karier akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,469 satuan. Nilai koefisien pengembangan karier lebih besar dibandingkan lingkungan kerja, sehingga variabel ini dapat dipahami sebagai faktor yang lebih dominan dalam model penelitian.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai t hitung lingkungan kerja sebesar 4,292 lebih besar daripada t tabel 1,984, dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini berarti bahwa hipotesis pertama diterima. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula kepuasan kerja mereka. Lingkungan kerja yang baik memberikan dukungan praktis dan psikologis bagi pegawai dalam menyelesaikan tugas, mulai dari kenyamanan ruang kerja, ketersediaan peralatan, hingga hubungan kerja yang harmonis. Dalam konteks Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng, lingkungan kerja yang memadai menjadi penting karena pegawai dituntut menjalankan fungsi pelayanan, koordinasi, dan pengembangan program pariwisata daerah.

Secara empiris, lingkungan kerja berperan sebagai ruang pengalaman harian pegawai. Pegawai yang bekerja dalam tata ruang yang teratur, fasilitas yang dapat mendukung pekerjaan, komunikasi yang jelas, dan suasana organisasi yang saling menghargai akan lebih mudah merasa nyaman. Kenyamanan ini tidak hanya menurunkan potensi stres, tetapi juga meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Sebaliknya, fasilitas yang kurang memadai dan hubungan kerja yang kaku dapat menimbulkan kesenjangan antara harapan pegawai dengan realitas kerja. Kesenjangan tersebut dapat mengurangi semangat kerja dan membuat pegawai merasa bahwa organisasi belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan tugas mereka. Oleh karena itu, hasil penelitian ini konsisten dengan pandangan Afandi (2018) serta temuan Sumerdana dan Heryanda (2021) bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja.

Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai t hitung pengembangan karier sebesar 4,112 lebih besar daripada t tabel 1,984, dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini berarti bahwa hipotesis kedua diterima. Pengembangan karier dalam penelitian ini mencakup kejelasan karier, kesempatan mengikuti pelatihan, pengembangan diri, dan peningkatan mutu kinerja. Pegawai yang mendapatkan kesempatan untuk

berkembang akan merasa bahwa organisasi memberikan perhatian terhadap masa depan kerja mereka. Perasaan dihargai tersebut mendorong kepuasan kerja karena pegawai tidak hanya bekerja untuk memenuhi tugas rutin, tetapi juga melihat adanya peluang peningkatan kapasitas dan jenjang karier.

Temuan mengenai pengembangan karier memiliki makna penting bagi organisasi publik. Dalam struktur birokrasi, kesempatan promosi dan pelatihan sering kali dipersepsikan sebagai bentuk pengakuan terhadap kompetensi dan kinerja pegawai. Ketika sistem pengembangan karier berjalan jelas dan adil, pegawai memiliki arah yang lebih pasti dalam merencanakan masa depan pekerjaannya. Mereka juga lebih terdorong untuk meningkatkan kemampuan, mengikuti pelatihan, dan menjaga kinerja. Sebaliknya, jika pengembangan karier dianggap terbatas atau tidak transparan, pegawai berisiko merasa stagnan. Kondisi stagnasi dapat melemahkan motivasi dan menurunkan kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan Kawiana (2020), Suriyani dan Sucita (2019), serta Bali dan Ariawan (2025) yang menegaskan bahwa pengembangan karier berperan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Secara simultan, lingkungan kerja dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai F hitung sebesar 30,441 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa kedua variabel

bebas secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima. Nilai R sebesar 0,613 menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara variabel bebas dan kepuasan kerja, sedangkan nilai R Square sebesar 0,376 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karier mampu menjelaskan 37,6 persen variasi kepuasan kerja. Sisanya sebesar 62,4 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kompensasi, beban kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, atau faktor personal pegawai.

Hasil simultan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat dipahami melalui satu faktor saja. Lingkungan kerja dan pengembangan karier saling melengkapi dalam membentuk pengalaman kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat pegawai merasa aman dan mampu bekerja secara efektif, sedangkan pengembangan karier memberikan arah dan harapan terhadap masa depan pekerjaan. Apabila pegawai hanya memperoleh lingkungan kerja yang nyaman tetapi tidak memiliki kesempatan berkembang, maka motivasi jangka panjang dapat menurun. Sebaliknya, kesempatan karier yang baik tanpa dukungan lingkungan kerja yang kondusif juga tidak akan menghasilkan kepuasan optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola kedua aspek tersebut secara bersamaan.

Dalam konteks Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng, implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah perlunya kebijakan sumber daya manusia yang terintegrasi. Perbaikan fasilitas kerja, penataan ruang, peningkatan kualitas komunikasi, serta penguatan hubungan atasan-bawahan perlu dilakukan bersamaan dengan penyusunan sistem pengembangan karier yang lebih jelas. Program pelatihan hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan jabatan dan tantangan sektor pariwisata. Selain itu, kesempatan promosi dan evaluasi kinerja perlu dikelola secara objektif agar pegawai merasa bahwa pengembangan karier tidak hanya menjadi formalitas, tetapi benar-benar menjadi instrumen peningkatan kompetensi dan kesejahteraan kerja.

Temuan ini juga memberikan kontribusi teoritis bagi kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi sektor publik daerah. Sebagian besar penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja, pengembangan karier, dan kepuasan kerja dilakukan pada perusahaan swasta atau organisasi bisnis. Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel tersebut juga relevan dalam instansi pemerintah daerah yang bergerak di bidang pariwisata. Dengan demikian, teori kepuasan kerja dapat diperkaya melalui bukti empiris dari konteks birokrasi pelayanan publik, terutama pada daerah yang sektor pariwisatanya menjadi bagian penting pembangunan wilayah.

Meskipun hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan, terdapat beberapa catatan yang perlu diperhatikan. Pertama, nilai R Square sebesar 37,6 persen menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain yang cukup besar dalam menjelaskan kepuasan kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja merupakan fenomena multidimensional. Kedua, penelitian dilakukan pada satu instansi sehingga generalisasi ke instansi lain perlu dilakukan secara hati-hati. Ketiga, data diperoleh melalui kuesioner sehingga hasil sangat dipengaruhi oleh persepsi responden pada saat pengisian. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian, menambah variabel lain, atau menggunakan pendekatan campuran agar memperoleh pemahaman yang lebih mendalam.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng, Bali. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, tertata, komunikatif, dan mendukung pelaksanaan tugas mampu meningkatkan rasa nyaman, motivasi, dan kepuasan pegawai dalam bekerja. Selanjutnya, pengembangan karier juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kejelasan karier, kesempatan pelatihan, pengembangan diri, serta peningkatan mutu kinerja membuat pegawai merasa dihargai dan memiliki prospek masa depan yang lebih baik dalam organisasi.

Secara simultan, lingkungan kerja dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 37,6 persen variasi kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan perlu melalui pendekatan terpadu antara perbaikan kondisi kerja dan penguatan sistem pengembangan karier. Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng disarankan untuk memperbaiki fasilitas kerja, membangun komunikasi internal yang lebih terbuka, menyediakan pelatihan yang sesuai kebutuhan jabatan, serta menyusun jalur pengembangan karier yang objektif dan transparan. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, atau beban kerja agar model penelitian menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar Pustaka ditulis mengacu kepada standar APA 6th dengan panduan sebagai berikut :

Buku :

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia teori, konsep dan indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Alex S. Nitisemito (2018). Definisi lingkungan kerja.
- Alnsori. (2015). Pengaruh prestasi kerja...
- Keith Davis, & John W. Newstrom. (1985). Human behavior at work. New York: McGraw-Hill.
- Imam Ghozali. (2011). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25.
- T. Hani Handoko. (2008). Manajemen personalia dan SDM.
- I Gede Putu Kawiana. (2020). Manajemen sumber daya manusia.
- Fred Luthans et al. (2021). Organizational behavior.
- Edwin A. Locke. (1976). The nature and causes of job satisfaction.
- Stephen P. Robbins, & Timothy A. Judge. (2017). Organizational behavior.
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen SDM reformasi birokrasi.
- Paul C. Smith et al. (1969). The measurement of satisfaction in work.
- Sugiyono. (2009). Metode penelitian.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kombinasi.
- William B. Werther Jr., & Davis, K. (1996). Human resources and personnel management.
- Jurnal :**
- Akbar, A. A., et al. (2024). Jurnal Media Wahana Ekonomika.
- Bali, F. A., & Ariawan, J. (2025). Jurnal Bintang Manajemen.
- Dameria, L., & Ekawati, S. (2022). Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan.
- Devi, M. S., et al. (2025). Enrichment: Journal of Management.
- Fatmawati, W. I., & Chaerudin, C. (2021). DIJEMSS.
- Fariha Badriyah, N., et al. (2025). Jenius.
- Fauzi, A., et al. (2022). Jurnal Ilmu Multidisiplin.
- Harahap, P., & Sugiarti, R. (2024). Indonesian Journal of Social Technology.
- Istikarani, M., et al. (2024). IJEBAR.
- Lestari, K. W., & Widiastini, N. M. A. (2021). BISMA.
- Lestari, L. D. A., et al. (2024). Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Nena Ray Dalena, M., et al. (2020). SIMO Journal.
- Nyoman Suriani, N., et al. (2019). WMBJ.
- Safitri, V. I., et al. (2022). Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan.
- Sari, W., et al. (2023). IJAM.
- Silva, M., & Rodrigues, R. I. (2025). Administrative Sciences.