

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya indikasi ketidakoptimalan 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 indications of suboptimal job satisfaction reflected in fluctuations in employee absence and tardiness rates, pre-survey results of 25 respondents showed dissatisfaction with job/jobdesk indicators (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 Jember Regency Regional Revenue Agency. 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 the remaining 77% is influenced by other factors outside the research model such as work motivation, coercion, and workload.

Keyword : *Work ethic, career development, work environment, job satisfaction.*