

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh kondisi organisasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember yang menunjukkan adanya potensi ketidakseimbangan beban kerja, keterbatasan pengembangan karir, serta motivasi kerja pegawai yang masih dipengaruhi oleh kompensasi atau gaji sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja juga turut menjadi faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Sebagai instansi pemerintah, pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Sampel penelitian sebanyak 76 responden ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam peningkatan karir, motivasi, dan pengelolaan beban kerja guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kata kunci: pengembangan karir, motivasi, beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja

ABSTRACT

This research is motivated by the organizational conditions at the Jember Regency Education Office, which indicate potential workload imbalances, limited career development, and employee work motivation that is still influenced by compensation or salary as a form of reward for work performed. In addition, the work environment is also a factor that can influence employee job satisfaction. As a government agency, human resource management is an important factor in supporting organizational effectiveness. This study aims to analyze the influence of career development, motivation, workload, and work environment on employee job satisfaction. The research method uses a quantitative approach with a causal associative design. The research sample of 76 respondents was determined using a purposive sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with a t-test. The results show that career development and motivation have a positive and significant effect on job satisfaction. Workload has a negative and significant effect, while the work environment has no significant effect. These findings emphasize the importance of human resource management, particularly in career advancement, motivation, and workload management to improve employee job satisfaction.

Keywords: *career development, motivation, workload, work environment, job satisfaction*

