

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT JAYA PERKASA SUMATERA**

Oleh : Ita Mariani. SE.,M.Si

Dosen STMIK Triguna Dharma Medan

ABSTRAK

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan pengembangan karir. Jika lingkungan kerja yang baik dan perusahaan berinvestasi dalam program pengembangan karir, motivasi dan upaya peningkatan karyawan dan akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Sebuah fisik tidak nyaman penyebab lingkungan karyawan merasa lelah dan bosan, sehingga banyak alasan untuk meninggalkan kantor. Baik adalah hubungan antara karyawan dan manajer (supervisor) yang baik. Kebanyakan karyawan tidak jelas tentang deskripsi pekerjaan mereka, tanggung jawab dan spesifikasi pekerjaan. Masalah penelitian adalah bagaimana lingkungan kerja dan pengembangan karir pengembangan karyawan dan pengaruh khusus mengisolasi dan menganalisis faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yang bekerja di PT. Jaya Perkasa Sumatera. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, dengan menggunakan studi kasus yang didukung oleh metode survei, jumlah populasi adalah 283 dan ukuran sampel adalah 162. menganalisis digunakan model regresi linier berganda. Untuk menguji hipotesis digunakan uji F untuk uji secara keseluruhan dan $t = \alpha$ digunakan untuk parsial penelitian dengan tingkat kepercayaan 95% dan 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Uji parsial juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki positif dan signifikan terhadap bekerja kinerja dan pengembangan karir telah positif mempengaruhi kinerja kerja. Koefisien determinasi (R Square) adalah 23,2% yang berarti (lingkungan kerja, pengembangan karir) yang 23,2% dari total variasi dalam variabel independen dapat menjelaskan variabel (kinerja kerja) tergantung dan 77,8% dijelaskan oleh lainnya variabel tidak terlibat dalam model.

Kata kunci: lingkungan kerja, karir, prestasi kerja.

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan motivasi kerja karyawan dan pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja. Lingkungan kerja yang kondusif meliputi terciptanya hubungan yang baik antara sesama karyawan dan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, lingkungan fisik yang meliputi luas ruang kerja yang memungkinkan karyawan untuk dapat bergerak bebas dan tidak merasa sumpek dan sesak, penerangan, suhu udara, pengendalian tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, tersedianya peralatan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Jika lingkungan kerja tidak kondusif akan mengakibatkan stress bagi karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan penurunan produktivitas dan prestasi kerja karyawan.

Program pengembangan karir yang dikelola manajemen dengan baik dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan karena setiap orang mengharapkan adanya peningkatan karir dalam pekerjaannya. Uraian

pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang jelas dapat membantu karyawan dalam menentukan arah karir yang akan dicapainya di perusahaan.

PT. Jaya Perkasa Sumatera adalah perusahaan kontraktor penanaman modal asing (PMA) dibidang telekomunikasi yang berkantor pusat di Jakarta Selatan. Kondisi fisik kantor yang berada di kantor pusat Jakarta sangat berbeda dengan kantor perwakilan, misalnya saja di kantor perwakilan Medan. Kondisi fisik kantor Medan dengan ruang kantor yang sempit dan panas tanpa AC, ventilasi udara yang tidak memadai, peralatan kantor yang tidak teratur letaknya dan kebersihan yang tidak terjaga membuat karyawan bekerja tidak nyaman. Kondisi kantor yang panas membuat karyawan sering kelelahan, kehilangan kreativitas dan tidak termotivasi bekerja secara optimal hingga akhirnya menurunkan prestasi kerja karyawan. Selain itu dengan kondisi kantor yang tidak nyaman mengakibatkan karyawan sering keluar kantor untuk mencari udara segar dan menghilangkan kepenatan dan kesesakan di ruang kantor.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di PT. Jaya Perkasa Sumatera, disamping lingkungan kerja yang tidak kondusif tersebut faktor lain yang menjadi masalah adalah program pengembangan karir karyawan yang tidak baik. Karyawan dalam bekerja tidak mengetahui batasan tanggung jawab dan wewenang dari pekerjaannya. Spesifikasi pekerjaan untuk setiap posisi tidak tetap.

PERUMUSAN MASALAH

Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jaya Perkasa Sumatera di Jakarta Selatan?

HIPOTESIS

Lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jaya Perkasa Sumatera di Jakarta Selatan

PENELITIAN TERDAHULU

Sutanto (2003) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan antara temperamen karyawan, pemberian kompensasi dan jenjang karir yang tersedia terhadap prestasi kerja karyawan PT. Astra

Internasional Cabang Surabaya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga penjual pada divisi Isuzu Cabang Surabaya dan sampel penelitian ini sebanyak 50 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan metode analisis data Chi-Square Test. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa temperamen karyawan, pemberian kompensasi dan jenjang karir memiliki hubungan dengan prestasi kerja.

LINGKUNGAN KERJA

Sihombing (2004) menyatakan bahwa : “lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di perusahaan antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan”. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. “Indikator lingkungan kerja adalah (1) fasilitas kerja, (2) gaji dan tunjangan,

(3) hubungan kerja”, Sihombing (2004).

Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Mello (2002) menyatakan bahwa “*labor relations is key strategic issue for organizations because the nature of the relationship between the employer and employee can have a significant impact on morale, motivation and productivity*”.

PENGEMBANGAN KARIR

Pengembangan karir terdiri atas semua pekerjaan yang dipegang seseorang selama kehidupan pekerjaannya. Untuk beberapa orang, pekerjaan-pekerjaan tersebut sebagai bagian dari sebuah perencanaan yang disiapkan secara terarah sedangkan untuk yang lainnya bisa jadi sebuah karir dikatakan sebagai peristiwa keberuntungan.

PRESTASI KERJA

Menurut Bernandin & Russell dalam Gomes (2003) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah ... *the record of out comes produced on a specified job function or activity during a specified time period* (catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi

suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu).

Prestasi kerja karyawan sangat penting baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Prestasi kerja yang tinggi akan memberikan *rewards* yang lebih baik bagi karyawan baik itu mencakup kenaikan jabatan atau gaji serta meningkatkan produktivitas perusahaan.

Tujuan penilaian prestasi kerja karyawan dapat dibedakan atas 2 macam menurut Gomes (2003) yaitu : “(1) untuk merewads performansi sebelumnya (*to rewards past performance*) dan (2) untuk memotivasikan perbaikan peformansi pada waktu yang akan datang (*to motivate future performance improvement*)”. Informasi-informasi yang diperoleh dari penilaian performansi itu dapat dimanfaatkan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi dan penempatan-penempatan pada tugas tertentu.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jaya Perkasa Sumatera pada departemen operasional (*project*) yang berjumlah

273 orang yang merupakan departemen utama. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *proporsionate stratified random sampling* (penarikan sampel proporsional acak terstruktur)

Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi, peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut (Sevilla dkk, 1993)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana : N = Jumlah populasi

n = Jumlah sampel

e = tingkat kesalahan

Populasi (N) sebanyak 273 orang dan tingkat kesalahan (e) sebanyak 5%, maka besarnya sampel adalah :

$$n = \frac{273}{1 + 273 (0,05)^2} = 162$$

Untuk menentukan besarnya sampel pada setiap strata maka dapat menggunakan rumus sebagai berikut (Nazir, 1999) :

$$n_i = (N_i / N) \times n$$

Dimana :

N = Populasi

N_i = Besarnya populasi tiap stratum

n = Jumlah sampel

n_i = Jumlah sampel stratum ke-i

Penggolongan pengambilan sampel penelitian berdasarkan golongan jabatan berdasarkan rumus adalah sebagai berikut :

Tabel 1

Penggolongan Pengambilan Sampel Penelitian

Gol.	Posisi	Populasi (orang)	Jumlah Sampel (orang)
4	Riger	60	60 / 273 x 162 =
5	Teknisi	100	100 / 273 x 162 =
6	Civil	20	20 / 273 x 162 =
7	Supervis Engineer	67	67 / 273 x 162 =
8	CME / RF	10	10 / 273 x 162 =
9	Senior Project	14	14 / 273 x 162 =
10	ITC Controlle	2	2 / 273 x 162 = 1
TOTAL		273	162

JENIS DAN SUMBER DATA

Jenis dan sumber data yang dikumpulkan untuk penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dari reponden melalui wawancara langsung dan kuesioner dan data sekunder yaitu data yang mendukung data primer yang diperoleh melalui studi dokumentasi pada kantor pusat PT. Jaya Perkasa Sumatera.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

1. Lingkungan Kerja (X_1) adalah tempat dimana karyawan melakukan akitivitasnya sehari-hari
2. Pengembangan Karir (X_2) adalah kesempatan dalam peningkatan karir yang dapat dicapai karyawan dalam perusahaan.
3. Prestasi Kerja (Y) adalah Hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan sebagai usaha terbaik dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya.

METODE ANALISI DATA

Model persamaan regresi yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = B_0 + B_1 X_1 + B_2 X_2 + e$$

Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan software pengolahan data *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 11,5

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Secara statistik, uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirno Test yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS versi 11,5. Besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 1,386 dan

signifikan pada 0,63 dan data residual terdistribusi secara normal.

2. Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antara variabel independent. Jika terjadi korelasi maka terdapat masalah multikolinieritas sehingga model regresi tidak dapat digunakan. Hasil pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini adalah tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independent karena nilai VIF lebih kecil dari 5 (Sulaiman, 2004).

3. Hasil Uji Heterokedasitas

Uji statistik untuk membuktikan tidak terjadinya heterokedasitas pada model regresi ini adalah uji Glejser yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS versi 11,5. Dari pengujian diperoleh bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai Absolut Ut (AbsUt). Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansi di atas tingkat kepercayaan 5%. Jadi secara statistik model regresi tidak mengandung adanya heterokedasitas.

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Serempak

ANOVA						
Model		Sum of Square	df	Mean Squ.	F	Significance
1	Regression	621.19	2	310.59	23.97	.000
	Residual	2059.5	159	12.95		
	Total	2680.7	161			

a. Predictors: (constant) X2, X1...

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 23,979. Dengan menggunakan confidence interval (CI) 95% ($\alpha=0,05$) maka dari Tabel distribusi F diperoleh nilai 3,84, karena F_{hitung} besar dari F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara bersama-sama (serempak) variabel lingkungan kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) mempunyai pengaruh *high significant* terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jaya Perkasa Sumatera (Y). Hal ini juga dapat dilihat tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir memberikan pengaruh yang sangat nyata terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan kata lain jika lingkungan kerja tidak kondusif dan pengembangan karir karyawan tidak dikelola dengan baik oleh perusahaan maka prestasi kerja karyawan akan

menurun dan sebaliknya jika lingkungan kerja semakin kondusif dan program pengembangan karir semakin baik di perusahaan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Uji Parsial

Pengujian secara parsial pada masing-masing variabel independen dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individual variabel lingkungan kerja dan pengembangan karir mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap prestasi kerja karyawan. Pengujian secara parsial dilakukan dengan uji t dengan ketentuan bahwa apabila hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Significance
		B	Std. Err	Beta		
1	(Constant)	26.90	2.150		12.51	.000
	X1	.157	.071	.231	2.19	.029
	X2	.220	.082	.283	2.69	.008

a. Dependent Variable: Y

maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 26,902 + 0,157 X_1 + 0,220 X_2 + e$$

Koefisien regresi X_1 (lingkungan kerja) bernilai positif (0,157) artinya bahwa pengaruh variabel ini searah dengan prestasi

kerja karyawan PT. Jaya Perkasa Sumatera. Dengan kata lain lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Bila lingkungan kerja semakin baik (konduusif) yang mencakup lingkungan fisik (tempat kerja), hubungan kerja antara sesama karyawan serta hubungan kerja antara atasan dan bawahan maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Koefisien regresi X_2 (pengembangan karir) bernilai positif (0,220). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karir adalah searah dengan prestasi kerja karyawan yang berarti pengembangan karir memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jaya Perkasa Sumatera. Dengan kata lain apabila semakin baik perusahaan mengelola program pengembangan karir karyawan PT. Jaya Perkasa Sumatera maka prestasi kerja karyawan PT. Jaya Perkasa Sumatera akan semakin meningkat.

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					Delta R Square	F Change	df1	df2	Significance
1	.48	.23	.22	3.51	.23	23.9	2	15	.001

aPredictors: (constant) X2, X1...
bDependent Variable: Y

Untuk mengetahui besarnya R^2 dapat dilihat pada Tabel. Dari Tabel tersebut diketahui bahwa besarnya angka R^2 adalah sebesar 0,232. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yang diteliti peneliti yaitu lingkungan kerja dan pengembangan karir mampu menjelaskan 23,2% terhadap variabel terikatnya yaitu prestasi kerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 76,8% dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diteliti peneliti seperti : motivasi kerja yang sifatnya berasal dari faktor-faktor individual yang terdiri atas kebutuhan-kebutuhan pekerja (*needs*), tujuan-tujuan pekerja (*goals*), sikap pekerja (*attitudes*) dan kemampuan-kemampuan pekerja (*abilities*). Sedangkan faktor-faktor yang berasal dari dari organisasi meliputi pembayaran gaji (*pay*), keamanan pekerja (*job security*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), (Gomes, 2003).

Gomes (2003) menyatakan bahwa produktivitas pekerja dipengaruhi oleh faktor : *knowledge, skill, abilities dan behaviors* sedangkan Mathis dan Jackson (2001) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai

adalah kompensasi (gaji pokok, bonus, intensif), seleksi, motivasi, dukungan yang diterima, pendidikan dan pelatihan, keberadaan pekerja yang mereka lakukan, hubungan mereka dengan organisasi.

KESIMPULAN

1. Secara bersama-sama lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jaya Perkasa Sumatera pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=5\%$). Hal ini berarti setiap kebijakan yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif dan peningkatan program pengembangan karir karyawan akan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jaya Perkasa Sumatera.
2. Secara parsial variabel yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Jaya Perkasa Sumatera yaitu lingkungan kerja dan pengembangan karir. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan pengembangan karir berpengaruh

positif dan sangat signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jaya Perkasa Sumatera. Variabel pengembangan karir memberikan pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jaya Perkasa Sumatera dimana nilai *standardized coefficient* pengembangan karir sebesar 0,283 sedangkan nilai *standardized coefficient* lingkungan kerja adalah 0,231 artinya pengembangan karir memiliki nilai *standardized coefficient* yang lebih tinggi sebesar 0,052.

SARAN

1. Mengingat lingkungan kerja dan pengembangan karir memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jaya Perkasa Sumatera, maka pimpinan/perusahaan PT. Jaya Perkasa Sumatera perlu melakukan peningkatan terhadap kedua faktor tersebut untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Perusahaan/manajemen perlu membangun kembali komunikasi yang baik, melakukan pertemuan rutin setiap bulannya guna

mendengarkan keluhan dan masalah yang terjadi selama sebulan sehingga setiap pimpinan mengenal karyawan dengan baik. Memberikan pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan karyawan sehingga memudahkan karyawan meningkatkan karirnya.

2. Bagi peneliti lain yang berminat untuk mengkaji prestasi kerja

karyawan disarankan untuk meneliti variabel lainnya seperti kompensasi, keamanan pekerja, pengawasan, pujian dari atasan, keahlian, perilaku pekerja, seleksi, motivasi, dukungan yang diterima karyawan, pendidikan dan pelatihan

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini, 1997, *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi V, Penerbit Rineka Cipta, Yogyakarta.
- Costley, 1987, *Human Relation in Organization*, Third Edition, West Publishing Company, New York.
- Gie, The Liang, 1994, *Manajemen Kepegawaian*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Gozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS*, Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani, 1991. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Cetakan Ketiga, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Indriantoro dan Supomo, 2002, *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad, 2003, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, Penerbit PT Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, 2003, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gramedia, Jakarta.

- Mangkuprawira, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mello, Jeffrey A, 2002, *Strategic Human Resource Management*, Thomson Learning, South-Western.
- Nawawi, Hadari, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan Keempat, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nazir, Muhammad, 1999, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Pattanayak, Biswajeet, 2002, *Human Resource Management*, Published by Asoke K. Ghosh, Prentice-Hall of India, New Delhi.
- Robbins, Stephen P, 2002, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Sarwono, Sarlito Wirawan, 1992, *Psikologi Lingkungan*, Cetakan Pertama, Penerbit PT Gramedia Grasindo, Jakarta.
- Selvilla, Consuelo dkk, 1993, *Pengantar Metode Penelitian*, Alih Bahasa Alimuddin Tuwu, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sekaran, Uma, 2000, *Research Methods For Business*, Third Edition, John Wiley & Son Inc, United State of America.
- Sulaiman, Wahid, 2004, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Umar, Husni, 2000, *Research Methods in Finance and Banking*, Penerbit PT Gramedia Utama, Jakarta.
- Maretta, 2005, *Pengaruh Gaji, Pendidikan dan Pelatihan serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Pusat P.D Pasar Medan*, Tesis, Universitas Sumatera Utara, Medan (Tidak Dipublikasikan).