



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Sinar Sehat Abadi Ciputat)

Oleh : Perlina Hulu* dan Budi Safari**
e-mail : budisafari@stimaimmi.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment and career development on employee performance at PT. Ciputat Eternal Healthy Rays. The influence in question is the influence partially or simultaneously. This research uses a descriptive method with a quantitative approach. Data collection was carried out through questionnaires which were distributed to employees of PT. Ciputat Eternal Healthy Rays. PT. Sinar Sehat Abadi Ciputat is a company engaged in providing public health services and providing medical devices. The results showed that partially the work environment has a significant effect on employee performance at PT. Sinar Sehat Abadi Ciputat with a tcount of 2.900 > ttable of 2.045. Likewise, partially career development has a significant effect on employee performance at PT. Sinar Sehat Abadi Ciputat with a tcount of 6.172 > ttable of 2.045. Simultaneous tests show that the work environment and career development have a significant and strong effect on employee performance at PT. Sinar Sehat Abadi Ciputat with an Adjusted R Square value of 0.914.

Keywords: Work Environment, Career Development, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan faktor penting yang harus dibangun oleh setiap negara. Ketersediaan perbekalan kesehatan ini dilakukan melalui kegiatan pelayanan kesehatan, pengadaan alat kesehatan dan obat-obatan. PT. Sinar Sehat Abadi Ciputat merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pelayanan kesehatan masyarakat dan penyediaan alat-alat kesehatan. Tentu sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan, maka semua karyawan PT. Sinar Sehat Abadi Ciputat dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Pimpinan suatu organisasi harus memahami bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan karyawan, karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, namun semakin aktif terlibat dalam perencanaan suatu perubahan. Menurut Sutrisno (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana

seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja dan pengembangan karir. Karir sendiri menurut pendapat Sutrisno (2017) merupakan rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Melihat pentingnya lingkungan kerja dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti yang telah diuraikan diatas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sehat Abadi Ciputat”.

TINJAUAN TEORI

Defenisi manajemen sumber daya manusia

Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan terwujudnya tujuan organisasi, tetapi untuk memimpin manusia bukan merupakan hal yang mudah. Tenaga kerja diharapkan mampu, cakap dan terampil, juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan

* Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mitra Bangsa

** Dosen Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mitra Bangsa

efisien. Menurut Mangkunegara (2015) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap perekrutan, pengembangan, pemberian imbalan,, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Defenisi dan indikator lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan semua lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik yang merujuk pada semua objek di lokasi kerja yang dapat berdampak langsung pada pekerjaan karyawan (Yuliantari dan Prasasti, 2020). Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito (2020) adalah sebagai berikut:

- Suasana kerja
- Hubungan rekan kerja
- Komunikasi
- Hubungan bawahan dengan pimpinan
- Fasilitas kerja

Defenisi dan indikator pengembangan karir

Menurut Mangkunegara (2015) mengemukakan pendapat mengenai pengembangan karir bahwa pengembangan karir merupakan tindakan sumber daya manusia yang membantu karyawan merencanakan dan mengembangkan karir mereka diperusahaan, sehingga perusahaan dan karyawan dapat mencapai potensi maksimal. Indikator pengembangan karir yang dikemukakan oleh Sagala dalam jurnal N. A. Irmayani (2018) adalah sebagai berikut:

- Kebutuhan karir
- Dukungan perusahaan
- Pelatihan
- Perlakuan adil
- Informasi karir
- Promosi
- Mutasi

Defenisi dan indikator kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Indikator kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2015) adalah sebagai berikut:

- Kualitas kerja
- Kuantitas kerja
- Ketepatan
- Kehadiran
- Tanggung jawab
- Kerjasama

Penelitian terdahulu

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metodologi	Hasil Penelitian
1	(Kakui & Gachunga, 2016)	<i>Effects of Career Development on Employee Performance in the Public Sector: A Case of National Cereals and Produce Board</i>	Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif	Pengembangan karir secara positif mempengaruhi kinerja karyawan pada industri produksi sereal dan nairobi
2	(Li & Yeo, 2021)	<i>Quality of Work Life and Career Development</i>	Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan
3	(Bocciardi & Caputo, 2017)	<i>Career Adaptability as a Strategic Competence for Career Development</i>	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan kemampuan karyawan sehingga memiliki kinerja yang baik
4	(Putri Sonia, 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus: PT. Telkom Witel Yogyakarta)	Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-statistik variabel sebesar 2,208 > 1,96 dan p-value sebesar 0,028 < 0,05.

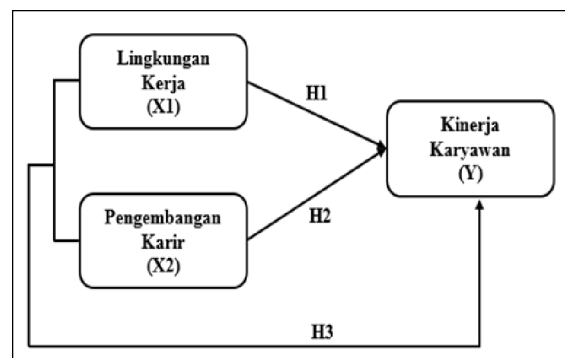
Sumber: Google Scholar

METODE PENELITIAN

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data diperoleh menggunakan metode Field Research (penelitian lapangan) yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Sinar Sehat Abadi Ciputat.

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Hipotesis

- H1 : Diduga lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sinar Sehat Abadi Ciputat
H2 : Diduga pengembangan karir (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sinar Sehat Abadi Ciputat
H3 : Diduga lingkungan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sinar Sehat Abadi Ciputat

Populasi

Populasi yang digunakan sebagai objek penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Sinar Sehat Abadi Ciputat dengan jumlah 32 karyawan.

Sampel

Sampel pada penelitian ini merupakan sampel jenuh atau sensus, karena jumlah populasi relatif kecil, maka peneliti mengambil sampel 100% dari populasi yaitu 32 karyawan.

HASIL

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Sehat Abadi Ciputat yang berlokasi di Jl. Dewi Sartika Blok D No. 33, Kelurahan Cipayung, Kecamatan Ciputat, Tangerang Selatan. Penelitian ini dilakukan terhitung dari tanggal 1 Januari sampai 31 Maret 2023.

Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 1 Klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMP/SMA	21	65.6%
2	D3	4	12.5%
3	S1	7	21.9%
Total		32	100%

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan guna mengukur valid atau tidaknya suatu tabulasi data kuesioner. Tabulasi data kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari pada r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%. Berdasarkan tabel R dengan Df 30 dan taraf signifikan 5% atau 0,05, maka diperoleh nilai r_{tabel} yaitu 0.349. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari tiga variabel yang digunakan pada penelitian ini.

No	Variabel Lingkungan Kerja (X1)						Status
	Perbandingan r _{hitung} dengan r _{tabel}			Perbadingan Nilai Sig.			
	r _{hitung}	>/<	r _{tabel}	Sig. (2-tailed)	>/<	Taraf Sig. 5%	
01	0,543	>	0,349	0,001	<	0,05	Valid
02	0,654	>	0,349	0,000	<	0,05	Valid
03	0,500	>	0,349	0,004	<	0,05	Valid
04	0,561	>	0,349	0,001	<	0,05	Valid
05	0,503	>	0,349	0,003	<	0,05	Valid
06	0,449	>	0,349	0,010	<	0,05	Valid
07	0,564	>	0,349	0,001	<	0,05	Valid
08	0,391	>	0,349	0,027	<	0,05	Valid
09	0,453	>	0,349	0,009	<	0,05	Valid
10	0,684	>	0,349	0,000	<	0,05	Valid

Sumber : Data diolah

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel X2

No	Variabel Pengembangan Karir (X2)						Status
	Perbandingan r _{hitung} dengan r _{tabel}			Perbandingan Nilai Sig.			
	r _{hitung}	>/<	r _{tabel}	Sig. (2-tailed)	>/<	Taraf Sig. 5%	
01	0,761	>	0,349	0,000	<	0,05	Valid
02	0,501	>	0,349	0,003	<	0,05	Valid
03	0,546	>	0,349	0,001	<	0,05	Valid
04	0,704	>	0,349	0,000	<	0,05	Valid
05	0,464	>	0,349	0,007	<	0,05	Valid
06	0,508	>	0,349	0,003	<	0,05	Valid
07	0,535	>	0,349	0,002	<	0,05	Valid
08	0,487	>	0,349	0,005	<	0,05	Valid
09	0,389	>	0,349	0,028	<	0,05	Valid
10	0,401	>	0,349	0,023	<	0,05	Valid

Sumber : Data diolah

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Y

No	Variabel Kinerja Karyawan (Y)						Status
	Perbandingan r _{hitung} dengan r _{tabel}			Perbandingan Nilai Sig.			
	r _{hitung}	>/<	r _{tabel}	Sig. (2-tailed)	>/<	Taraf Sig. 5%	
01	0,428	>	0,349	0,015	<	0,05	Valid
02	0,568	>	0,349	0,001	<	0,05	Valid
03	0,511	>	0,349	0,003	<	0,05	Valid
04	0,485	>	0,349	0,005	<	0,05	Valid
05	0,589	>	0,349	0,000	<	0,05	Valid
06	0,669	>	0,349	0,000	<	0,05	Valid
07	0,720	>	0,349	0,000	<	0,05	Valid
08	0,656	>	0,349	0,000	<	0,05	Valid
09	0,460	>	0,349	0,008	<	0,05	Valid
10	0,356	>	0,349	0,045	<	0,05	Valid

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 2, 3, dan 4 dapat diketahui rhitung semua variabel dalam semua item pernyataan ialah valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan layak digunakan sebagai indikator dari konstruk penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan guna mengukur reliabel atau tidaknya suatu tabulasi data kuesioner. Tabulasi data kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh lebih besar dari pada 0,70. Tabel berikut merupakan tabel hasil uji reliabilitas dari tiga variabel yang digunakan pada penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian				
Variabel	Cronbach's Alpha	>/<	Composite reliability	Status
Lingkungan Kerja (X1)	0,717	>	0,700	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,710	>	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,735	>	0,700	Reliabel

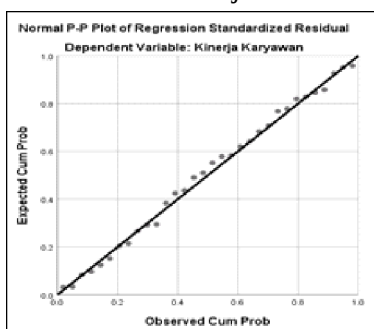
Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 5 terlihat bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan pada masing-masing variabel akan mampu memperoleh data yang konsisten.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sebaran berdistribusi normal atau tidaknya suatu data dari variabel-variabel penelitian. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan dua bentuk uji normalitas yaitu uji normalitas grafik (P-Plot) dan Shapiro-Wilk. Uji normalitas Shapiro-Wilk digunakan pada penelitian ini sebab jumlah data sampel yang di analisis kurang dari 50 sampel. Pada uji normalitas Shapiro-Wilk, suatu data disimpulkan berdistribusi normal jika nilai Sig. lebih besar dari 0,05 atau 5%.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas



Dari gambar 2 uji normalitas berdasarkan grafik (P-Plot) diatas, terlihat bahwa data terdistribusi di sekitar diagonal dengan titik-titik yang mendekati atau mengikut arah dan pola diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Shapiro-Wilk

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan	.134	32	.152	.958	32	.236
Lingkungan Kerja	.180	32	.010	.938	32	.064
Pengembangan Karir	.150	32	.065	.945	32	.106

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data diolah

Dari tabel 6 diatas diketahui nilai Sig. untuk variabel lingkungan kerja (X1) yaitu 0,064, untuk variabel pengembangan karir (X2) yaitu 0.106, dan untuk variabel kinerja karyawan (Y) yaitu 0,236. Karena nilai Sig. untuk ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0,05, maka sebagaimana dalam pengambilan keputusan dalam uji normalitas Shapiro-Wilk di atas, dapat disimpulkan bahwa data masing-masing variabel adalah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel independen. Pada penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi maka dapat dilihat berdasarkan nilai Tolerance dan nilai VIF.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.402	1.666		2.043	.050	
	Lingkungan Kerja	.287	.099	.315	2.900	.007	.235
	Pengembangan Karir	.623	.101	.671	6.172	.000	.235

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 7 diatas diketahui nilai Tolerance untuk variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel pengembangan karir (X2) yaitu 0,235 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel pengembangan karir (X2) yaitu 4,252 lebih kecil dari 10,00. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat di tarik kesimpulan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.402	1.666		.050
	Lingkungan Kerja	.287	.099	.315	.007
	Pengembangan Karir	.623	.101	.671	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 8 diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,402 + 0,287X_1 + 0,623X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 3,403 adalah positif yang menunjukkan pengaruh positif variabel independen terhadap variabel dependen.
- Nilai koefisien X1 sebesar 0,287 adalah positif yang menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sehat Abadi adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika nilai lingkungan kerja semakin meningkat, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.
- Nilai koefisien X2 sebesar 0,623 adalah positif yang menunjukkan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sehat Abadi adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika nilai pengembangan karir semakin meningkat, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Uji Hipotesis (t)

Uji hipotesis (t) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), dan sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah dibuat sebelumnya.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.402	1.666		.050
	Lingkungan Kerja	.287	.099	.315	.007
	Pengembangan Karir	.623	.101	.671	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil uji hipotesis (t) pada tabel 9 maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Pengujian hipotesis pertama (H1)
Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t (thitung) yaitu 2,900 lebih besar dari ttabel yaitu 2,045. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji t dapat ditarik kesimpulan bahwa H1 diterima yang berarti lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sehat Abadi Ciputat.
- Pengujian Hipotesis Kedua (H2)
Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t (thitung) yaitu 6,172 lebih besar dari ttabel yaitu 2,045. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji t dapat ditarik kesimpulan bahwa H2 diterima yang berarti pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sehat Abadi Ciputat.

Uji Simultan (F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh simultan (besama-sama) yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dan nilai Ftabel. Berdasarkan tabel F dengan k 2 dan n 32 maka diperoleh nilai Ftabel yaitu 3,320.

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	928.127	2	464.064	165.449	.000 ^b
	Residual	81.341	29	2.805		
	Total	1009.469	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja

Sumber : Data diolah

Pada tabel 10 diatas diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F (Fhitung) yaitu 165,449 lebih besar dari Ftabel yaitu 3,320. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat ditarik kesimpulan bahwa H3 diterima yang berarti Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sinar Sehat Abadi Ciputat.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Pada penelitian ini analisis koefisien determinasi dilakukan bertujuan untuk mengukur tingkat persentase pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 11. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	.919	.914	1.675

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah

Dari tabel 11 diatas, diperoleh nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,914. Karena nilai tersebut hampir mendekati 1, maka antara variabel idependen yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh sangat kuat yaitu sebesar 91.4%.

PEMBAHASAN

Sebuah badan usaha atau korporasi terdiri dari sekelompok orang atau individu yang bekerja sama dalam sebuah sistem untuk mencapai tujuan bersama. Dengan kerja sama yang baik antara individu yang terlibat, tujuan bersama yang telah ditentukan

sebelumnya dapat dicapai dengan lebih mudah. Suasana kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk berkinerja secara optimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja karyawan, semakin baik pula kinerja mereka. Demikian juga untuk pengembangan karir, disimpulkan bahwa faktor pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin optimal pengembangan karir yang diberikan pada karyawan, maka semakin optimal juga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini membuktikan bahwa thitung 2,900 lebih besar dari ttabel 2,045, artinya bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sehat Abadi Ciputat.
2. Berdasarkan hasil uji t untuk pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, penelitian ini membuktikan bahwa thitung 6,172 lebih besar dari ttabel 2,045, artinya bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sehat Abadi Ciputat.
3. Hasil analisis koefisien determinasi, penelitian ini membuktikan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,914 (mendekati 1), artinya bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh kuat secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sehat Abadi Ciputat sebesar 91,4%.

Berdasarkan pada kesimpulan yang telah diutarakan diatas, penulis memberikan saran yang diharapkan dapat berguna. Adapun saran-saran tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja dalam hal ini atasan memiliki peran penting untuk memberikan penjelasan, bimbingan dan arahan yang lebih intensif kepada karyawan. Disarankan juga untuk PT. Sinar Sehat Abadi Ciputat agar lebih memperhatikan lingkungan

kerja karyawan seperti sirkulasi udara, kebersihan dan kenyamanan suasana kerja, sehingga karyawan memiliki kinerja yang lebih baik.

2. Supaya harapan karyawan tentang pengembangan karir mereka sebaiknya PT. Sinar Sehat Abadi Ciputat membuat suatu kebijakan yang tepat dengan memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan bakat dan SDM yang dimiliki, dengan tujuan supaya potensi dan bakat yang dimiliki karyawan dapat dikembangkan sehingga kinerja karyawan semakin lebih baik.
3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menguji menggunakan variabel-variabel lain sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Y. Hamali, & Bala Seda. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Center for Academic Publishing Service.
<https://scholar.google.com/citations?user=5lFZ8-4AAAAJ&hl=en>
- Alex S. Nitisemito. (2016). Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Ghalia Indonesia.
- Arikunto, S. (2014). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta.
- Bocciardi, & Caputo. (2017). Career adaptability as a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors. *European Journal of Training and Development*, 41, 67–82.
<https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2016-0049>
- Kakui, I. M., & Gachunga. (2016). Effects of Career Development on Employee Performance in the Public Sector: A Case Of National Cereals and Produce Board.
www.strategicjournals.com,
- Li, J., & Yeo, R. (2011). Quality of work life and career development: Perceptions of part-time MBA students. *Employee Relations*, 33, 201–220.
<https://doi.org/10.1108/01425451111121740>
- Mangkunegara. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Susan Sandiasih, Ed.). PT Remaja Rosdakarya.
www.rosda.co.id
- Mesram, & Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Zifatama Publisher.
- N. A. Irmayani. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.
- N. Maharani. (2017). Lingkungan Kerja Sosial dan Pengembangan Karir Sebagai Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis Strategis*, 17(1), 15–21.
<https://ejournal.upi.edu/index.php/strategic/article/download/17532/9631>
- Nina Adlini, M., Hanifa Dinda, A., Yulinda, S., Chotimah, O., & Julia Merliyana, S. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka (Vol. 6, Issue 1).
- Putri, & Kartika. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Bpjs Kesehatan terhadap Kepuasan Pengguna Perspektif Dokter Rumah Sakit Hermina Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 1–12.
<https://core.ac.uk/download/pdf/235155569.pdf>
- Putri Sonia. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Telkom Witel Yogyakarta).
<https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/12162>
- R. Randi. (2016). Manajemen Program Pengembangan Budaya Baca dan Pembinaan Perpustakaan Oleh Kantor Arsip, Perpustakaan Dan Dokumentasi Kota Padang. *Universitas Andalas*, 4–10.
<http://scholar.unand.ac.id/id/eprint/13868>
- Slamet, & L. Nancy. (2022). Pengaruh Harga, Fasilitas dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT Bersih Sehat Cabang Puri Kencana Jakarta Barat(Studi Pelanggan Bersih Sehat Puri Kencana). *Jurnal Manajemen USNI*, 7(1), 55–66.
<https://doi.org/10.54964/manajemen/E-ISSN>
- Sulistiyani, & Rosidah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu.
<http://repository.unpas.ac.id/56169/4/BAB%20II.pdf>
- Suprihatin. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(1), 93–112.

<https://media.neliti.com/media/publications/115677-ID-analisis-faktor-faktor-yang-mempengaruhi.pdf>
Sutrisno. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Jeffry, Ed.; Circlestuff Design). Kencana.
www.prenadamedia.com

Yuliantari K. dan Prasasti I. (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Jurnal Sekretari dan Manajemen, (Online), Vol 4, No. 1.