

P-ISSN: 3047-352, E-ISSN: 3047-7018

JURAMA, Vol. 2, No. 4, Nopember-Desember 2025 (1034-1044)

©2024 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan

Pengabdian Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT KARINDO JAYA ABADI DI TANGERANG

^{1*}Indra Setiawan, ²Umar Hanisindrafrt007@gmail.com, dosen01399@unpam.ac.id

Universitas Pamulang, Indonesia

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of career development and physical work environment on employee performance at PT Karindo Jaya Abadi. The method used is a quantitative descriptive approach. The sampling technique was partial and simultaneous using saturated sampling and obtained a sample of 65 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient and hypothesis test. The results of this study are Career Development has a significant effect on Employee Performance with a determination coefficient value of % and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or ($>$). Physical Work Environment has a significant effect on Employee Performance with a determination coefficient value of % and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or ($>$). Career Development and Physical Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Performance with a regression equation $Y = 2.278 + 0.088 X_1 + 0.621 X_2$. The determination coefficient value is 80.9% while the remaining 19.1% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a calculated F value $> F_{table}$ or ($131.033 > 2.753$).

Keywords: Career Development, Physical Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Karindo Jaya Abadi. Metode yang digunakan adalah kuantitatif pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel secara parsial dan simultan menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 65 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar % dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($>$). Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar % dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($>$). Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,278 + 0,088 X_1 + 0,621 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 80,9% sedangkan sisanya sebesar 19,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F_{tabel}$ atau ($131,033 > 2,753$).

Kata Kunci: Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan di bidang ekonomi semakin hari semakin ketat dalam persaingan dan mengharuskan perusahaan untuk mengembangkan segala potensi yang ada di dalam perusahaannya untuk terus berinovasi, terutama di bidang sumber daya manusia. Untuk mendukung persaingan, perusahaan harus mengoptimalkan bidang sumber daya manusia. Karena aset terpenting di bidang

sumber daya manusia adalah karyawan. Karyawan haruslah mempunyai kinerja yang baik sehingga menciptakan lingkungan kerja dan pengembangan karier yang baik.

Memasuki era globalisasi yang dinilai sebagai era tanpa batas, ditandai dengan semakin luasnya sumber daya manusia dari negara lain memasuki wilayah Indonesia dengan menawarkan keahliannya dan jika hal ini terus terjadi tanpa ada upaya untuk



mengatasinya, maka bangsa-bangsa yang sedang membangun seperti Indonesia ini akan tertinggal tanpa memiliki peluang untuk maju, bahkan tidak mampu bersaing dengan bangsa lain yg telah lebih dahulu maju. Perusahaan pasti akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin rumit, sehingga dalam pengelolaannya harus dilakukan secara professional. Maka peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dimana salah satu fungsinya adalah untuk memberikan pengembangan karier dan menciptakan lingkungan kerja serta menghasilkan kinerja yang bagus untuk mencapai hasil yang maksimal.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam tingkat pencapaian rangka mewujudkan tujuan perusahaan menurut Nurjaya (2021:14). Putri (2020:17) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021:14) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan data Pra Survei bahwa pengembangan karier di PT Karindo Jaya Abadi masih kurang optimal. Hasil survei menunjukkan 66% karyawan merasa kesempatan pelatihan dan pengembangan diri belum merata, serta dukungan atasan terhadap karier dinilai rendah. Informasi mengenai program pengembangan juga dianggap kurang transparan, sehingga menghambat partisipasi karyawan. Selain itu, hanya 17% karyawan yang berminat untuk berkembang atau naik jabatan, mencerminkan rendahnya motivasi karier akibat lingkungan kerja dan insentif yang kurang mendukung. Secara keseluruhan, mayoritas responden merasa tidak puas terhadap sistem pengembangan karier yang ada, menunjukkan kebijakan perusahaan belum berjalan efektif.

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu

keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020:33). Lingkungan kerja adalah pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan bahwa keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja kurang baik dapat menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang menjadi faktor penurunan kinerja karyawan. Unsur lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja kerja adalah disiplin kerja. Tanggung jawab seorang karyawan dalam menjalani kewajiban akan mencerminkan disiplin kerja yang berkualitas. Maka dari itu, setiap manajer senantiasa berusaha supaya anggotanya memiliki kedisiplinan yang baik. Kedisiplinan yang dimaksud adalah ketika karyawan datang serta pulang dengan tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan benar, serta mentaati peraturan yang diterapkan oleh perusahaan (Yantika et al., 2018:177).

mengenai Lingkungan Kerja Fisik pada perusahaan PT Karindo Jaya Abadi adalah dimana menurut 25 karyawan dalam hal penerangan tempat mereka kerja sudah cukup baik lalu 24 karyawan merasa suhu udara ac kurang dingin serta lembab dan untuk warna ruangan 30 karyawan merasa sudah cukup baik serta 25 karyawan merasa kurang puas dalam dekorasi ruangan pada perusahaan PT Karindo Jaya Abadi oleh karena itulah yang mempengaruhi kinerja karyawan karena ada beberapa hal dalam lingkungan kerja fisik pada perusahaan PT Karindo Jaya Abadi yang belum cukup baik.

Permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan menjadi sebuah penurunan dalam, pengembangan karier serta lingkungan kerja apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diperoleh dari perusahaan. Hal tersebut menyebabkan ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya adanya aksi mogok kerja, lingkungan kerja fisik dan non fisik yang tidak memadai, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain yang pada akhirnya akan menurunkan loyalitas kerja karyawan perusahaan itu sendiri.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, Menurut Sugiyono (2022:2) metode penelitian adalah: “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.” Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif dengan penelitian deskriptif dan verifikatif dengan penelitian survey. Menurut Sugiyono (2022:7) metode kuantitatif adalah: “Metode kuantitatif merupakan metode ilmiah/scintific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Data penelitian dalam metode ini berupa angkaangka dan analisis menggunakan statistik.”. Merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan.

Variabel penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:99). Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah variabel bebas dan variabel terikat.

a. Pengembangan Karir

Menurut Joharis & Haidir (2022:33) Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang di suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Faisal Marzuki (2022:44)

Pengembangan karier penting karena merupakan proses berkelanjutan yang membantu individu meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan sikap agar dapat mencapai

tujuan karier yang diinginkan serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Pengembangan karier juga berperan dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja, mendukung regenerasi tugas dalam organisasi, serta mempersiapkan sumber daya manusia yang profesional dan kompeten sesuai dengan tuntutan zaman.

b. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Darmadi (2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut (Effendy & Fitria, 2020:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.

c. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2022:33) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Definisi lain mengatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti, standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri dalam Antaka 20:45).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

<i>Pengembangan Karir (X₁)</i>			
<i>No. Kuesioner</i>	<i>r Hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
1	0,696	0,246	Valid
2	0,763	0,246	Valid
3	0,706	0,246	Valid
4	0,645	0,246	Valid
5	0,684	0,246	Valid
6	0,692	0,246	Valid
7	0,705	0,246	Valid
8	0,450	0,246	Valid
9	0,725	0,246	Valid
10	0,703	0,246	Valid



Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel dari 10 pertanyaan pada Variabel Pengembangan Karir valid. Hal ini

dibuktikan dengan kuesioner mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,246.

Tabel 2. Hasil uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

<i>Lingkungan Kerja Fisik (X₂)</i>			
<i>No. Kuesioner</i>	<i>r Hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
1	0,469	0,246	Valid
2	0,762	0,246	Valid
3	0,787	0,246	Valid
4	0,697	0,246	Valid
5	0,761	0,246	Valid
6	0,681	0,246	Valid
7	0,696	0,246	Valid
8	0,681	0,246	Valid
9	0,428	0,246	Valid
10	0,744	0,246	Valid
11	0,740	0,246	Valid
12	0,749	0,246	Valid
13	0,762	0,246	Valid
14	0,704	0,246	Valid

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel dari 10 pertanyaan pada Variabel Lingkungan Kerja Fisik valid. Hal ini

dibuktikan dengan kuesioner mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,246.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>			
<i>No. Kuesioner</i>	<i>R Hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
1	0,763	0,246	Valid
2	0,770	0,246	Valid
3	0,777	0,246	Valid
4	0,744	0,246	Valid
5	0,674	0,246	Valid
6	0,775	0,246	Valid
7	0,717	0,246	Valid
8	0,736	0,246	Valid
9	0,775	0,246	Valid
10	0,594	0,246	Valid

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel dari 10 pertanyaan pada Variabel Kinerja Karyawan. Peneliti telah memutuskan bahwa pertanyaan yang diajukan

sudah valid. Hal ini dibuktikan dengan seluruh item kuesioner mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,246.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

<i>Variabel</i>	<i>Nilai Cronbach's Alpha</i>	<i>Standar Cronbach's Alpha</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Pengembangan Karir (X₁)</i>	0,759	0,60	Reliabel
<i>Lingkungan Kerja Fisik (X₂)</i>	0,764	0,60	Reliabel



Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,773	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk variabel Pengembangan Karir adalah 0.759 dengan nilai lebih besar dari 0,60, pada variabel Lingkungan Kerja Fisik adalah 0,764 dengan nilai lebih besar dari 0,60, dan pada variabel Kinerja Karyawan adalah 0,773 dengan nilai lebih besar dari 0,60. Dan hasil uji reliabilitas di atas diketahui 3 variabel diperoleh nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel terikat dan bebas terdistribusi normal atau tidak normal dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik mempunyai hasil distribusi data yang valid atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi persamaan terdistribusi normal, peneliti menggunakan metode pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.55287795
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	.108
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Dari tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikansi Asymp.Sig. (2- tailed) = 0,200 adalah lebih besar dari 0,05 atau 0, > 0,05, maka

asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.278	2.447		.931	.355		
	Pengembangan Karier	.088	.127	.074	.696	.489	.271	3.686
	Lingkungan Kerja Fisik	.621	.079	.835	7.830	.000	.271	3.686

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas, nilai yang dapat diterima untuk variabel "Pengembangan Karir" sebesar 0,271, nilai "Lingkungan Kerja Fisik" sebesar 0,271 lebih besar dari 1, dan nilai faktor inflasi variance (VIF) Beban Nilai tersebut lebih besar dari 10, jika variabel Pengembangan Karir sebesar 3,686 dan variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 3,686. Oleh karena itu, terlihat

tidak terdapat interferensi multikolinier pada model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah varians residual dalam model regresi mengalami perbedaan antar pengamatan. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode Glejser. Cara kerjanya adalah dengan mengabsolutkan nilai residual,



kemudian nilai absolut tersebut diregresikan untuk melihat tingkat signifikansi dari variabel yang diuji. Kriteria yang digunakan dalam

metode *Glejser* adalah nilai signifikansi harus lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$).

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	8.641	1.591		5.430	.000
	Pengembangan Karir	.113	.082	.301	1.376	.474
	Lingkungan Kerja Fisik	.137	.052	.156	.711	.480

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser* test model pada variabel Pengembangan Karir diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,474 dan Lingkungan Kerja Fisik diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,480 di mana keduanya nilai signifikansi (Sig.)

$> 0,05$. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Uji Autokolerasi

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

<i>Model Summary^b</i>					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.899 ^a	.809	.803	4.00045	1.800

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

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson

sebesar yang berada diantara interval 1,550–2,460.

Uji Regresi Linier

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	2.278	2.447		.931	.355
	Pengembangan Karier	.088	.127	.074	.696	.489
	Lingkungan Kerja Fisik	.621	.079	.835	7.830	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

- a. Nilai konstanta sebesar 2,278 diartikan bahwa jika variabel Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan hanya akan bernilai sebesar 2,278 poin.
- b. Nilai Pengembangan Karir 0,088 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pengembangan Karir akan

- mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan sebesar 0,088 poin.
- c. Nilai Lingkungan Kerja Fisik 0,621 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pengembangan Karir, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja Fisik akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan sebesar 0,621 poin.



Uji Koefisien Korelasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.787 ^a	.619	.613	5.59677	.619	102.567	1	63	.000

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,787 di mana nilai tersebut berada pada

interval 0,600 -0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.809	.803	4.00045

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

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 80,9% sedangkan sisanya sebesar (100-80,9%) = 19,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti H₀ diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti H₀ ditolak dan H_a diterima.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis variabel Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel yaitu dengan kriteria sebagai berikut.

Adapun untuk menentukan besarnya nilai t tabel dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$T_{tabel} = t_{\alpha,df}$ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)

A = tarif nyata 5%

Df = (n-2), maka diperoleh (65-2) = 63, maka tabel = 1,998

- 1) Jika nilai t hitung < t tabel : berarti H₀ diterima dan H_a diterima
- 2) Jika nilai t hitung > t tabel : berarti H₀ ditolak dan H_a diterima

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai t hitung > t tabel atau signifikansi < 0,05. Hasil pengujian thitung dengan SPSS 26 disajikan selanjutnya sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Variabel Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.579	3.423	.754	.454



	<i>Pengembangan Karir</i>	.935	.092	.787	10.128	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,128>1,998) Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H01 ditolak

dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Variabel Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.124	2.115		1.477	.145
	Lingkungan Kerja Fisik	.668	.041	.898	16.240	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (16,240>1,998). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H02

ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

<i>ANOVA^a</i>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4193.994	2	2096.997	131.033	.000 ^b
	Residual	992.221	62	16.004		
	Total	5186.215	64			

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

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (131,033>2,753), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir berdampak signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,579 + 0,935 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,787 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat

hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,9% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (10,128 > 1,998). Oleh karena itu H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan variabel Pengembangan Karir terhadap variabel Kinerja Karyawan.

2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,124 + 0,668 X_2$ nilai korelasi sebesar 0,898 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 80,7% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (16,240>1,998). Dengan demikian H0 ditolak dan Ha2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,278 + 0,088$



X1 + 0,621 X2. Nilai korelasi sebesar 0,899 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 80,9% sedangkan sisanya sebesar 19,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (131,033 > 2,753). Dengan demikian H0 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakaryandang P. Siagian.
2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT.Afabeta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sihombing, S., Gultom, R. S., & Sonya Sidjabat. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bogor: in Media.
- Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subagyo, dkk. 2018. *Akuntansi Manajemen Berbasis Desain*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sukanto., Indriyo., (2018:151), *Manajemen Produksi*, Edisi keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Sugiyono (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. EdisiKelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan*. Jiaganis. *Jurnal Stiaindragiri* 3(1).
- Andriani, I. S. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. *Jurnal Alaudin*, 20(10).
- Aritonang, K. L., Fadilah, N., Aritonang, T. A., & Saragih, O. V. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro*. *Jurnal manajemen*, 5(1), 53- 60.
- Ati, R., Malik, I., & Parawu, H. E. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kerja Sama Pegawai Di Kantor Kecamatan Tak Bonerate Kabupaten Kepulauan Selayar*. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(3), 1005-1021.
- Budy, D. A., & Hartini, H. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Inetrvening pada Perusahaan Sinjaraga Santika Sport*. *Media Studi Ekonomi*, 20(1).
<https://doi.org/10.33510/mediastudiekonomi.v20i1.38>
- Dewi, P. E. S., & Rahmawati, P. I. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Munduk Moding Plantation Nature Resort and Spa*. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 221-230.
- Hanis, Umar. (2025). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kristalin Ekalestari di Jakarta Selatan*. *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen*
- Hanis, Umar. (2024). *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki JNE Cabang S Parman Jakarta Barat*. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*
- Hanis, Umar. (2025). *Pengaruh Kompensasi*

- dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Area Larangan Tangerang. *Jurnal Sinergi Manajemen*
- Irnanda, D., Mufidah, E., & Oktafiah, Y. (2019). *Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sindu Amritha Kota Pasuruan. Jurnal EMA, 4(1), 38-45.* <https://doi.org/10.33752/ema.v4i1.1054>
- Isbiantoro, A. D. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Mitra Tehnik di Sidoarjo (Doctoral dissertation, Universitas Bhayangkara Surabaya).*
- Kaengke, A. S., Tewel, B., & Uhing, Y. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(1).* <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.18909>
- Muspawi, M. (2017). *Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 17(1), 114- 122.* <https://doi.org/10.33087/jiubj.v17i1.331>
- Nurchayani, R., Priadana, H. S., Ms, P. I., & Indah, D. Y. (2019). *Pengaruh Stress Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Serta Implikasinya Kinerja Karyawan Pada PT. Jafra Kosmetik Menara Duta Jakarta Selatan. (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).*
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. (Doctoral dissertation, Udayana University).*
- Putra, F. D., & Wijaksana, T. I. (2022). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pt. Wahana Prestasi Logistik. eProceedings of Management, 9(3).* <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i2.4130>
- Putri, S. E. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Telkom Witel Yogyakarta). Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi 12(18).*
- Sari, D. P., & Candra, Y. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 1(3), 224-228.* <https://doi.org/10.31933/jemsi.v1i3.392>
- Sesaria, M. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Dynaplast Cibitung (DP04). (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).*
- Sinollah, S., Kholid, Z., & Arsyianto, M. T. (2020). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan. Jurnal Ekonomi Manajemen, 6(1), 31-39.* <https://doi.org/10.31933/jem.v6i1.126>
- SULIATI, N. W. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Kuta (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).*
- Sunarsi, D. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa Indonesia (Kenny Rogers Roasters). Jurnal Ekonomi Efektif, 1(3), 97- 108.* <https://doi.org/10.32493/jee.v1i3.2581>
- Syafrina, N. (2017). *Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru. Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 8 (4), 1- 12.* <https://doi.org/10.36908/evolusi.v8i2.213>
- Tasrif, M. J. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan PT Prima Sejahtera Indonesia. Jurnal Manajemen FE- UB, 9*
- Riansyah, R., Marzolina, R., & Indrayenti, I.

(2021). Pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Utama Mandiri. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*

Global Masa Kini, 12(2), 65–74.
<https://doi.org/10.36982/jiegmk.v12i2.1793>

