

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASTRA OTOPARTS TBK DIVISI SSC (*Shared Service Centre*)

Dian Anggraeni ¹⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Eddy Sanusi. S ²⁾

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: eddy.sanusi23@gmail.com

Abstract: *The research objective was to determine the effect of work environment and career development on employee performance of PT. Astra Otoparts Tbk Division SSC (Shared Service Center). The research method, in this study using primary and secondary data sources, where the data collection is done by field research and library research. Respondents in this study were all employees of PT. Astra Otoparts Tbk Division SSC (Shared Service Center) as many as 72 respondents using the slovin technique with a tolerance level of 5 percent. The data collection technique used a questionnaire and the sampling technique used random sampling. The results of the study have an effect both partially and simultaneously on work environment and career development on employee performance at PT. Astra Otoparts Tbk Division SSC (Shared Service Center).*

Keywords: *Work environment, career development and employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki pengaruh besar pada kelangsungan hidup suatu organisasi dan menjadi pusat perhatian untuk dapat bertahan dalam persaingan industri. Sumber daya manusia menjadi aset terbesar suatu perusahaan, oleh karena itu kemajuan perusahaan banyak bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia menjadi kunci utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia maka perusahaan harus berperan dalam meningkatkan kualitas karyawan agar dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga dapat mencapai standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan.

Menurut Abdullah (2014), “kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu instansi untuk mencapai tujuan organisasi.” Apabila kinerja karyawan berjalan sesuai dengan standar operasional yang dibuat oleh perusahaan, maka secara tidak langsung rencana kerja dan implementasi telah berjalan dengan baik. Namun, apabila kinerja karyawan tidak berjalan dengan baik, maka perusahaan wajib mengkaji ulang rencana kerja beserta implementasinya.

Standar operasional yang dibuat oleh PT Astra Otoparts Tbk adalah dengan mendirikan SSC (*Shared Service Centre*) yang merupakan suatu unit yang digunakan untuk mempersatukan kegiatan dan menyediakan layanan tugas spesifik operasional seperti *finance accounting, human resources, service*

management, information technology, payroll, tax, invoice dan *payment* untuk BU (*Bussiness Unit*). Didirikan SS (*Shared Service Centre*) ditujukan untuk dapat meningkatkan produktivitas, sinergi dan konsentrasi inovasi, tingkat layanan yang lebih tinggi dan menurunkan biaya. Dengan tujuan seperti ini para BU (*Bussiness Unit*) dengan kebutuhan yang berbeda, mengharapkan kinerja SSC dapat membantu operasional mereka.

Akan tetapi setelah diadakannya SSC Survey dapat ditarik kesimpulan kinerja karyawan SSC (*Shared Service Centre*) yang dikeluhkan yakni keterlambatan dalam merespons masalah, kurangnya kemampuan karyawan dalam mengoperasikan sistem informasi, banyaknya pekerjaan yang tidak dapat selesai tepat pada waktunya dan kurangnya *sharing knowledge* karyawan untuk pekerjaan. Dikarenakan setiap departemen memiliki peranan yang sangat penting demi kelancaran operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperbaiki faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan yang baik seharusnya didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Namun masalah yang sering terjadi di dalam lingkungan kerja adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat mempengaruhi suasana dan keadaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seperti yang dikemukakan (Sedarmayanti, 2011), “lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”

Lingkungan kerja yang kondusif sangat dibutuhkan organisasi demi tercapainya tujuan, karena lingkungan adalah tempat dimana karyawan bekerja.

Lingkungan kerja yang baik dapat membuat seseorang nyaman sehingga bisa berdampak pada kinerja seorang karyawan., lingkungan kerja tercipta dengan baik, baik itu dari atasan, bawahan, sesama karyawan, ataupun terhadap benda-benda yang ada di sekitar mereka. Maka lingkungan kerja akan terasa nyaman dan kinerja mereka pun juga meningkat. Disisi lain kinerja yang baik harus disertai dengan peningkatan prestasi kerja karyawan. Peningkatan prestasi kerja karyawan di dukung dengan program pengembangan karir seperti pendidikan karir, informasi karir dan bimbingan untuk merealisasikan karir yang diinginkan. Informasi dan bimbingan karir merupakan hal penting yang dibutuhkan oleh karyawan dalam meniti karirnya. Perencanaan karir atau pengembangan karir menurut (Notoatmodjo, 2015), “karir seseorang merupakan hasil dari monitoring pengembangan diri orang tersebut dalam suatu organisasi”. Semakin baik pengembangan karir maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di organisasi.

Fakta dilapangan pada karyawan PT Astra Otoparts Tbk divisi SSC (*Shared Service Centre*) menunjukkan bahwa sulitnya pengembangan karir yang terjadi yaitu banyak pegawai yang memiliki masa kerja panjang dengan kompetensi kerja yang baik namun masih belum dapat dipertimbangkan dalam pengembangan karir.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Astra Otoparts Tbk divisi SSC (*Shared Service Centre*).

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kesuksesan perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan

menuntut agar para karyawannya mampu menghasilkan kinerja yang optimal karena baik atau buruknya kinerja yang dicapai oleh para karyawan akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Berikut beberapa teori kinerja dari beberapa ahli. Pengertian kinerja karyawan menurut (Abdullah, 2014) adalah, “prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu instansi untuk mencapai tujuan organisasi.” Apabila kinerja karyawan berjalan sesuai dengan standar operasional yang dibuat oleh perusahaan, maka secara tidak langsung rencana kerja dan implementasi telah berjalan dengan baik.

Pengertian kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2013) adalah, “kinerja merupakan hasil dari suatu proses selama periode waktu tertentu berdasarkan sesuai dengan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Maka, tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan memiliki periode waktu tertentu untuk diselesaikan agar dapat tercapai targetnya. Menurut (Marwansyah, 2014) kinerja karyawan adalah, “kinerja sebagai pencapaian seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja dan kompetensi.” Jadi, kompetensi yang dimiliki seseorang sangat berpengaruh dengan apa yang dikerjakannya sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang optimal.

Definisi kinerja karyawan menurut (Bangun, 2012), “kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan–persyaratan pekerjaan (*job requirement*).” Dapat diartikan kinerja sebagai suatu yang mempunyai persyaratan tertentu untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Definisi kinerja karyawan menurut (Mathis dan Jackson 2012) adalah “menyatakan

bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan.” Oleh karena itu, tugas–tugas yang diberikan oleh perusahaan dan juga standar operasional harus diikuti oleh karyawan.

Dari berbagai definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian atau prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat perusahaan untuk mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan seluruh tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut (Abdullah, 2014), terdapat enam ukuran indikator kinerja, akan tetapi masing-masing organisasi dapat saja mengembangkannya sesuai dengan misi organisasi tersebut. Enam indikator tersebut adalah: 1). Efektif, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. 2). Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin. 3). Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen. 4). Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. 5). Produktivitas, mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi. 6). Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

Lingkungan Kerja

Hal lain selain dari tipe pekerjaan dan kompensasi yang mendukung produktivitas, lingkungan kerja yang nyaman serta memberikan motivasi dan inspirasi dalam bekerja juga menjadi incaran terpenting bagi semua karyawan. Lingkungan kerja itu sendiri pun dapat memberikan dampak dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh

perusahaan. Berikut teori lingkungan kerja dari beberapa ahli; Lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2011) “Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.” Dapat diartikan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri karyawan dan pekerjaannya pada saat bekerja.

Definisi lingkungan kerja oleh (Schultz & Schultz, 2010), “mengemukakan lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja.” Dapat diartikan, lingkungan kerja fisik dan non fisik dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja karyawan. Sebagaimana lingkungan kerja menurut (Sunnyoto, 2013), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.”

Dapat diartikan lingkungan kerja berperan dalam pelaksanaan kerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja menurut (Siagian, 2014), “lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.” Oleh karena itu, dikarenakan sebagian besar aktivitas karyawan berada di tempat perusahaannya bekerja, perusahaan harus memperhatikan bagaimana kondisi lingkungan kerjanya. Definisi lingkungan kerja menurut (Sutrisno, 2013) “lingkungan kerja adalah meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut.” Maka dari itu apabila lingkungan kerja

yang memadai akan mendorong karyawan bekerja sebaik-baiknya dan akan meningkatkan produktifitas.

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu keadaan dimana para karyawan bekerja di dalam suatu perusahaan yang terdapat beberapa fasilitas pendukung dan hubungan antara manajer dan rekan kerja yang dapat mempengaruhi secara fisik dan non fisik karyawan.

Menurut (Sedarmayanti, 2011) terdapat 11 faktor yang terkait dengan indikator lingkungan kerja fisik: 1). Penerangan/Pencahayaan tempat kerja; Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran kerja. 2). Kelembaban di tempat kerja; Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh yang lainnya adalah semakin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu di sekitarnya. 3). Temperatur di tempat kerja; Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tubuh manusia

masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. 4). Kebisingan di tempat kerja; Salah satu polusi yang cukup menyibukkan pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. 5). Sirkulasi udara di tempat kerja; Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja. 6). Getaran mekanis di tempat kerja; Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak

teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal: Konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit, diantaranya gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain. 7). Bau-bauan di tempat kerja; Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian sirkulasi udara dan pertukaran udara merupakan salah satu solusi untuk mengurangi dampak bau di tempat kerja. 8). Tata warna di tempat kerja; Tata warna merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari segi dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. 9). Dekorasi di tempat kerja; Dekorasi berkaitan dengan tata letak, perlengkapan dan kemudahan akses ergonomis dalam bekerja. Dekorasi yang baik adalah yang mendukung konsep ergonomis yang mendukung aspek aksesibilitas dan tata letak barang maupun perlengkapan. 10). Musik di tempat kerja; Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dapat dikumandangkan di tempat kerja. Musik yang tidak sesuai dengan tempat kerja justru akan merusak konsentrasi dalam bekerja. 11). Keamanan di tempat kerja; Dalam menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan

aman maka perlu diperhatikan adanya upaya menjaga keamanan di tempat kerja, tidak saja aspek keamanan dari bahaya gangguan kriminal, tetapi lebih juga pada aspek keamanan pekerja dalam melakukan dengan menekankan pada aspek pelaksanaan K3 (Keselamatan dan Kesehatan kerja). Sedangkan Indikator lingkungan kerja non fisik Menurut (Sedarmayanti, 2011) faktor lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

- 1). Hubungan dengan atasan.
- 2). Hubungan sesama rekan kerja.
- 3). Hubungan dengan bawahan.

Pengembangan Karir

Lingkungan bisnis yang sangat kompleks dan dapat berubah secara tiba-tiba menghasilkan tanda-tanda karir yang ambigu dan tidak menentu. Seseorang atau karyawan dalam mempertahankan diri merasa bingung menanggapi lingkungan yang sedemikian terhadap keinginan dan rencana dalam pengembangan karirnya. Melalui program pengembangan karir, secara tidak langsung perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktifitas karyawannya. Berikut beberapa teori pengembangan karir menurut beberapa ahli; Menurut Notoatmodjo (2015), “karir seseorang merupakan hasil dari monitoring pengembangan diri orang tersebut dalam suatu organisasi.” Dapat diartikan karir merupakan hasil dari peningkatan kualitas dan potensi seorang karyawan. Menurut (Handoko, 2012) pengertian karir ada tiga yakni: 1). “Karir sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hirarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang. 2). Karir sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan sistematis dan jelas jalur karier. 3). Karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang

dipegangnya selama kehidupan kerja. Dalam konteks ini, semua orang dengan sejarah kerja mereka disebut mempunyai karier.”

Definisi di atas sudah mencakup proses persiapan kebutuhan perusahaan dengan kebutuhan kompetensi karyawan di masa yang akan datang. Menurut (Hasibuan, 2014) pengembangan karir adalah, “pengembangan karyawan (baru atau lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan”. Jadi, perusahaan atau organisasi perlu menyiapkan sarana untuk pengembangan karir dan pengembangan diri karyawan.

Definisi pengembangan karir menurut (Rivai, 2014), “pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.” Dapat diartikan, kemampuan kerja tersebut dapat di uji dengan diadakan uji kompetensi yang disediakan oleh perusahaan maupun dari luar perusahaan. Sedangkan menurut Samsudin (2010) pengembangan karir adalah, “pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.” Jadi, jalur karir yang baik dapat membawa peningkatan status dan tanggung jawab karyawan.

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu kondisi pengembangan dan peningkatan status serta potensi karyawan baik dalam kemampuan pekerjaan maupun menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi demi mewujudkan karir yang meningkat di masa depan.

Menurut (Notoatmodjo, 2015) langkah-langkah merencanakan pengembangan karir, antara lain sebagai berikut: 1). Mawas diri; Pengembangan karir sebenarnya merupakan pengembangan diri bagi karyawan. Untuk

itu ia harus mawas diri, menilai diri sendiri, siapa ia sebenarnya, pendidikannya, kemampuannya, kelemahan dan kekuatan dirinya dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. 2). Menetapkan tujuan; Apabila karyawan merasa bahwa kemampuan dan keterampilannya sudah sesuai dengan kesempatan yang tersedia diperusahaannya sekarang, maka ia harus menetapkan tujuan karirnya. 3). Menyiapkan upaya mencapai tujuan; Langkah selanjutnya adalah menyiapkan dirinya untuk mencapai tujuan tersebut, antara lain dengan menambah kemampuan atau keterampilan melalui pendidikan atau pelatihan-pelatihan. 4). Melaksanakan pengembangan karir; Pelaksanaan pengembangan karir seorang karyawan ditentukan oleh dua faktor, yakni faktor individu karyawan sendiri yang mempunyai kemampuan yang dibutuhkan oleh institusi dan kesempatan yang disediakan oleh institusi tempat kerja yang bersangkutan.

Indikator dalam pengembangan karir menurut (Notoatmodjo, 2015) antara lain: 1). Kinerja, kinerja karyawan yang hanya rata-rata atau dibawah rata-rata pada umumnya tidak menjadi perhatian bagi para pimpinan organisasi. Oleh sebab itu, pengembangan karir selalu dikaitkan dengan kinerja seorang karyawan. Apabila karyawan mempunyai kinerja baik maka ia mempunyai kesempatan untuk pengembangan karirnya. 2). Loyalitas, loyalitas atau integritas yang tinggi seorang karyawan dari organisasi kerja mana pun akan mejadi acuan pimpinan dalam mengembangkan kariernya. Sebaliknya karyawan yang loyalitasnya rendah, tidak mempunyai integritas terhadap organisasi, kariernya pasti akan terhambat. 3). Dikenal, karena karyawan tersebut banyak dikenal orang terutama pompinan dikarenakan kinerjanya yang baik dan loyalitasnya yang tinggi. Faktor ini akan mempengaruhi pengembangan

karir karyawan yang bersangkutan. 4). Bawahan, dalam pengembangan karir seorang karyawan, peran bawahannya juga ikut menentukan. Sesungguhnya keberhasilan seorang pimpinan adalah ditentukan oleh bawahannya dalam melaksanakan tugasnya. 5). Kesempatan pengembangan, karyawan juga harus pandai memanfaatkan waktu untuk mengembangkan diri, misalnya mengikuti pendidikan dan pelatihan-pelatihan, mengikuti seminar yng terkait dengan pekerjaan atau tugasnya, dan sebagainya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan sumber dat primer dan sekunder, dimana dalam pengumpulan data dilakukan dengan penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Astra Otoparts Tbk Divisi SSC (*Shared Service Centre*) sebanyak 72 responden dengan menggunakan teknik Slovin dengan tingkat toleransi 5 persen. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik penarikan sampling menggunakan random sampling. Metode analisis yang digunakan dengan regresi linier sederhana dan berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka untuk dapat menentukan apakah variabel lingkungan kerja dan pengembangan karir dapat dijadikan pengukur terhadap kinerja karyawan PT. Astra Otoparts Tbk Divisi SSC (*Shared Service Centre*). Namun sebelumnya data diolah terlebih dahulu dan dilakukan pengujian terhadap variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan pengembangan karir dan kinerja

karyawan untuk mengetahui apakah data tersebut akurat dan dapat dipercaya.

Uji Validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang akan diteliti, persyaratan minimum untuk dapat dikatakan valid adalah $r = 0,235$. Jadi, apabila korelasi antara butir-butir item pernyataan dengan skor total kurang dari 0,235, maka butiran dalam instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total. (Sugiyono, 2017).

Uji Validitas Instrumen Variabel

Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 72

responden tentang instrument lingkungan kerja, dengan jumlah 28 pernyataan; instrumen pengembangan karir 10 pernyataan dan instrumen kinerja karyawan 12 pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil r hitung lebih besar dari r kritis 0,300, dengan demikian dapat disimpulkan hasilnya adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini dilakukan untuk menguji seberapa jauh hasil pengukuran yang dapat diandalkan secara konsisten. Pada tabel hasil pengujian reliabilitas berikut, diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0.6 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.945	Reliabel
Pengembangan Karir	0.906	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.882	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 1, dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja *cronbach alpha* sebesar $0,945 > 0,6$, kemudian pengembangan karir *cronbach alpha* sebesar $0,906 > 0,6$ dan kinerja karyawan *cronbach alpha* $0,882 > 0,6$. Jika dilihat berdasarkan angka reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tujuan dari pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapat memiliki ketepatan dalam estimasi dan konsisten.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Hasil uji normalitas (tes Kolmogorov Smirnov) diperoleh nilai Asymp. Sig. $0.200 > 0.05$, sehingga dapat diambil kesimpulan seluruh data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

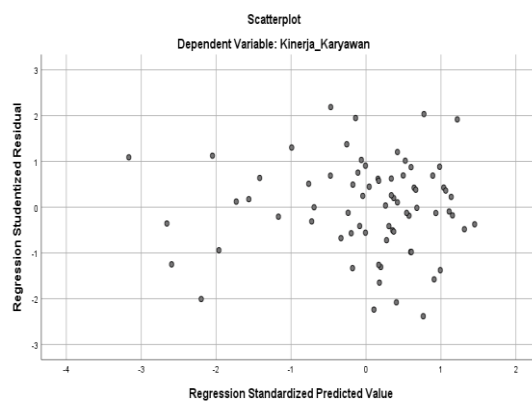
Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinearitas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Nilai VIF yang lebih besar dari 10 menunjukkan adanya gejala

multikolinearitas dalam model regresi. Hasil pengujian multikolinearitas dengan nilai angka VIF hasilnya adalah sebesar $2.189 < 10$. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak terdapat *problem multikolinearitas*. Sehingga model regresi dalam penelitian dinyatakan layak untuk digunakan dalam persamaan regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model

regresi terjadi ketidaksamaan varian dengan residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji ini dilakukan dengan menggunakan *scatterplot* dengan nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika tidak terdapat variabel yang signifikan maka dapat disimpulkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan *output scatterplot* Gambar 1 di atas terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak dibawah maupun di atas angka 0 dan tidak

membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 2: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Otoparts Tbk Divisi SSC

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koef. Regresi	Sig.	α
Lingkungan Kerja	0.800	0.640	9.991	0.335	0.000	0.01
Pengujian Signifikansi						
t hitung > t tabel = 11.144 > 1.669						
Keterangan: Variabel Kinerja						
Sumber: data diolah 2019						

Berdasarkan Tabel 2, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.640, artinya lingkungan kerja memberikan

kontribusi sebesar 64,0% kepada kinerja karyawan PT. Astra Otoparts Tbk Divisi SSC, sedangkan sisanya sebesar 36,0%

disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti.

Persamaan Regresi $Y = 9.991 + 0.335(X_1)$

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata

99% terhadap kinerja karyawan PT. Astra Otoparts Tbk Divisi SSC. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,335, artinya jika ada peningkatan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan PT. Astra Otoparts Tbk Divisi SSC akan meningkat atau sebaliknya.

Tabel 3: Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Otoparts Tbk Divisi SSC

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koef. Regresi	Sig.	α
Peng. Karir	0.844	0.712	14.322	0.847	0.000	0.01

Pengujian Signifikansi

$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = 13.159 > 1.669$

Keterangan: Variabel Kinerja

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.712, artinya pengembangan karir memberikan kontribusi sebesar 71,2% kepada kinerja karyawan PT. Astra Otoparts Tbk Divisi SSC, sedangkan sisanya sebesar 28,8% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti.

Persamaan Regresi $Y = 14.322 + 0.847(X_2)$

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Astra Otoparts Tbk Divisi SSC. Koefisien pengembangan karir sebesar 0,847, artinya jika ada peningkatan pengembangan karir, maka kinerja karyawan PT. Astra Otoparts Tbk Divisi SSC akan meningkat atau sebaliknya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Otoparts Tbk Divisi SSC

Hubungan Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koef. Regresi	Sig.	α
Lingkungan Kerja	0.884	0.781	7.191	0.163	0.000	0.01
Peng. Karir				0.559	0.000	

Pengujian Signifikansi

$F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} = 123.233 > 3.130$

Keterangan: Variabel Kinerja

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4, Nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($123,233 > 3,130$), maka H_0 tolak, H_a terima, artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan

pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Astra Otoparts Tbk Divisi SSC. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.781, artinya lingkungan kerja

dan pengembangan karir secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 78,1% kepada kinerja karyawan PT. Astra Otoparts Tbk Divisi SSC, sedangkan sisanya sebesar 21,9% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Persamaan Regresi $Y = 7.191 + 0.163(X_1) + 0.559(X_2)$

Lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Otoparts Tbk Divisi SSC pada tingkat nyata 99%. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,163, artinya jika ada perbaikan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan PT. Astra Otoparts Tbk Divisi SSC akan meningkat atau sebaliknya dengan asumsi pengembangan karir tidak berubah. Koefisien pengembangan karir sebesar 0,559, artinya jika ada peningkatan pengembangan karir, maka kinerja karyawan PT. Astra Otoparts Tbk Divisi SSC akan meningkat atau sebaliknya, dengan asumsi lingkungan kerja tidak berubah.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari lingkungan kerja non fisik yang merupakan indikator dari lingkungan kerja mendapat apresiasi tertinggi dari para karyawan. Semua karyawan tahu dengan pasti kepada siapa harus mencari solusi masalah pekerjaan, sisanya dipengaruhi oleh pernyataan karyawan merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja, karyawan menjalin hubungan kerja yang baik antar sesama rekan kerja, karyawan merasakan komunikasi yang baik dengan atasan, karyawan berusaha

untuk selalu ikut dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, karyawan merasa atasan kurang memberikan bimbingan langsung kepada bawahan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wungkana, *et al* (2015) dan Rachmawati (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis diterima karena adanya kesamaan dengan penelitian terdahulu.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari bawahan yang merupakan indikator dari pengembangan karir mendapat apresiasi tertinggi dari para karyawan. Dimana karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi dengan atasan dan karyawan mendapatkan perhatian yang sama dari atasan seperti karyawan lain. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Muchlis, *et al* (2017) dan Nurdin *et al* (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis diterima karena terdapat kesamaan dengan penelitian terdahulu.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja non fisik yang merupakan indikator dari lingkungan kerja mendapat apresiasi tertinggi dari karyawan. Dimana semua karyawan tahu dengan pasti kepada siapa harus mencari solusi masalah pekerjaan, karyawan merasa nyaman bekerja sama dengan

rekan kerja, karyawan menjalin hubungan kerja yang baik antar sesama rekan kerja, karyawan merasakan komunikasi yang baik dengan atasan, karyawan berusaha untuk selalu ikut dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.

Kemudian bawahan yang merupakan indikator dari pengembangan karir mendapat apresiasi tertinggi juga dari para karyawan. Dimana karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi dengan atasan dan karyawan mendapatkan perhatian yang sama dari atasan seperti karyawan lain. Dengan demikian secara bersama-sama lingkungan kerja dan pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muchlis, *et al* (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Ajizah, *et al* (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima karena sejalan dengan penelitian terdahulu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut: 1). Perbaikan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Astra Otoparts Tbk Divisi SSC". 2). Peningkatan pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Astra Otoparts Tbk Divisi SSC". 3). Perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Astra Otoparts Tbk divisi SSC" .

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dinyatakan sebelumnya, rekomendasi yang dapat diberikan meliputi: 1). Dalam upaya meningkatkan lingkungan kerja, salah satu yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan lingkungan kerja non fisik. Untuk meningkatkan lingkungan kerja non fisik dapat dilakukan dengan memperhatikan indikator hubungan sesama rekan kerja serta hubungan dengan bawahan. Pada indikator hubungan sesama rekan kerja upaya yang dapat dilakukan dengan cara karyawan merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja, kemudian pada indikator hubungan dengan bawahan dapat dilakukan dengan semua karyawan tahu dengan pasti kepada siapa harus mencari solusi masalah pekerjaan. Upaya peningkatan lingkungan kerja ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Astra Otoparts Tbk divisi SSC. 2). Dalam upaya meningkatkan pengembangan karir, salah satu yang dapat dilakukan adalah dengan memperhatikan indikator bawahan. Pada indikator bawahan yang cara yang dapat diaplikasikan adalah dengan karyawan mendapatkan perhatian yang sama dari atasan seperti karyawan yang lain dan karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi dengan atasan. Oleh karena itu upaya peningkatan pengembangan karir ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Astra Otoparts Tbk divisi SSC. 3). Seperti yang sudah dijelaskan, dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat diperhatikan lingkungan kerja dan pengembangan karir. Variabel yang terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja non fisik, perusahaan diharapkan dapat memperhatikan hubungan sesama rekan kerja yang dapat dilakukan dengan menjalin hubungan kerja yang baik antar sesama rekan kerja sebagai contoh dilakukan *sharing knowledge* pada

sesama rekan kerja agar dapat tercipta rasa nyaman bekerja dengan sesama rekan kerja. Lalu, variabel yang terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengembangan karir, para atasan di perusahaan diharapkan dapat memperhatikan bawahan dengan cara setiap karyawan mendapatkan perhatian yang sama dari atasan seperti karyawan lain dengan transparannya pengetahuan baik itu *soft skill* maupun *hard skill* dan informasi yang terjadi di sekitar perusahaan sehingga dapat terbentuknya karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi dengan atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Ajizah, Laila Nur., Suyoto, dan Widhiandono, Hengky. 2015. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Cipta Karya Kabupaten Banyumas." *Jurnal Universitas Muhammadiyah Purwokerto* 53(9):1689–99.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani. T. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 1*. edited by J. dan B. Sadeli. Jakarta: Prawira Hie, Salemba Empat.
- Muchlis, Amri, M. Shabri Abdul Majid. 2017. "Pengaruh Pengembangan Karir, Penempatan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dampaknya Pada Kinerja Dinas Pendidikan Aceh." *Jurnal Manajemen dan Inovasi* 8(2):35–50.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan 11. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurdin, Ahmad., Djaelani, Abd. Qodir dan Priyono, A. Agus. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)." *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas* 155–65.
- Rachmawati, Fitri. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* 3(8):1–18.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, H. Salidi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Schultz, D.P. & Schultz, S. E. 2010. *Psychology and Work Today Tenth Edition*. United States of America: Pearson Education Inc.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian*

- Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pert. Jakarta: Kencana.
- Wungkana, Winda., Mekel, Peggy A dan Walangitan, Mac Donald. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Manado." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 15(05):656–65.