

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AHSAN FARMA MEDIKA BANJARMASIN

ABSTRAK

Muhammad Aulia Rahman¹, Hairul², Farida Yulianti
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0566
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 112.509.6201
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 069 809 131

Email :

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara parsial dan simultan pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin.

Rancangan penelitian ini adalah bersifat kuantitatif dengan, jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif, Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Yaitu teknik penentuan sampel dengan memilih orang yang benar-benar mengetahui atau memiliki kompetensi dengan topik penelitian yang kita lakukan instrument penelitian menggunakan kuisioner, Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji-t dan uji-f.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial Lingkungan Kerja dan Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin. Variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Berpengaruh signifikan secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan, PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin

ABSTRACT

This study aims to partially and simultaneously examine the effect of the work environment and career development on the performance of employees of PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin.

The research design is quantitative in nature, the type of research used is descriptive research, the sampling technique used in this research is purposive sampling. That is the technique of determining the sample by choosing people who really know or have competence with the research topic that we do. The research instrument uses a questionnaire. The data analysis method used is validity, reliability, multiple regression analysis, coefficient of determination, t-test and t-test. f.

The results showed that partially the work environment and career development had an effect on employee performance at PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin. Variables of Work

Environment, Organizational Culture and Career Development Simultaneously Have a Significant Effect on Employee Performance at PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin

Keywords: Work Environment, Career Development, Employee Performance, PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin

PENDAHULUAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin, merupakan perusahaan di bidang perdagangan farmasi. PT. Ahsan Farma Medika beralamat di Jl. Pramuka KM. 6 No. 31 RT. 007 RW. 001 Kel. Pemurus Luar, Kec. Banjarmasin Timur, Banjarmasin Status Pusat Jenis -, No PBF - dan no Izin HK.02.06.PBF/V /0337/2016.

Dalam rangka mendayagunakan Sumber Daya Manusia tidak lepas dari pembinaan yang bertujuan tercapainya tujuan organisasi yang terbaik dalam operasional PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin dan tercapainya keberhasilan karyawan dalam bekerja. Namun, beberapa pertanyaan tentang kondisi di mana objek penelitian muncul dalam kenyataan dapat ditentukan.

Fenomena lingkungan kerja, berdasarkan hasil pra survey di lapangan, terdapat beberapa fakta yang menunjukkan lingkungan kerja lingkup kantor di PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin, perusahaan memberikan ruang kerja pada karyawan, salah satunya setiap bagian menempati ruangan yang sama, kemudian diberikan skat-skat terpisah dan hanya bagian gudang, bagian pengiriman yang tidak memiliki ruangan, karena terkumpul menjadi satu di ruangan gudang penyimpanan barang, kemudian adanya pendingin ruangan, hanya bagian gudang atau penyimpanan barang yang tidak terdapat pendingin ruangan. Lingkungan kerja selanjutnya adalah tersedianya tempat parkir kendaraan sehingga karyawan dapat bersantai dalam bekerja. Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan PT. Ahsan

Farma Medika Banjarmasin, diketahui kondisi lingkungan kerja sirkulasi udara di tempat kerja kurang baik karena minimnya jumlah ventilasi. Penataan ruangan yang kurang baik, sehingga menyebabkan kurang optimalnya tugas karyawan, yang cenderung lamban menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Fenomena berikutnya pengembangan karir karyawan baru PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin. Selama ini manajemen PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin tidak melakukan sistem training atau pelatihan untuk karyawan baru. Karyawan yang diterima langsung dipekerjakan sesuai dengan bagian masing-masing. Kemudian bagi karyawan yang lama juga tidak mendapatkan pelatihan apabila mendapatkan kenaikan jabatan. Kenaikan jabatan didasarkan pada pengalaman dan juga pengabdian karyawan pada PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin dengan kurun waktu yang cukup lama.

Penjelasan terkait variabel penelitian tersebut di atas dapat menyebabkan inefisiensi dan inefisiensi, dan juga dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Secara umum, kinerja adalah tingkat efisiensi, efektivitas dan inovasi manajemen dan departemen dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan benar, maka kinerja dianggap baik dan berhasil. Untuk menghadapi pekerjaan yang selalu terdiversifikasi dan meningkatkan kinerja yang baik dan terbaik, setiap sumber daya manusia perlu dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan semaksimal mungkin, bekerja dengan cepat dan tepat sesuai harapan dan membawa manfaat bagi organisasi itu sendiri.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengangkat judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ahsan Farma Medika Banjarmasin”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian yang bersifat eksplanasi ilmu dapat digolongkan pada jenis penelitian kausalitas yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat. Dalam hal ini, pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara pembagian

kuesioner, dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan pengumpulan dokumen-dokumen yang diperlukan dari internet, buku-buku *literature*, serta penelitian terdahulu

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil output dari SPSS 21 terhadap data skor yang telah dibuat berdasarkan jawaban responden dari kuisisioner yang telah dibagikan, kemudian dirangkum menjadi bahasan-bahasan sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.742	5.246		.141	.889
1 X1	1.460	.454	.478	3.216	.003
X2	.681	.262	.387	2.601	.015

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Secara matematis model fungsi regresi linear berganda dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 0,742+ 1,460 X_1 + 0,681 X_2$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- (1) Peningkatan terhadap variabel Lingkungan Kerja (X_1) 1,460 adalah positif, yang berarti bahwa adanya hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat, semakin meningkat nilai pada Lingkungan Kerja, maka hubungan Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 1,460.
- (2) Peningkatan terhadap variabel Pengembangan Karir (X_2) 0,681 adalah positif, yang berarti bahwa adanya

hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat, semakin meningkat nilai pada Pengembangan Karir, maka hubungan Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0,681

2) Uji-F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen atau terikat. Hasil nilai signifikansi pengujian sebagai berikut :

Tabel 2

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	205.580	2	102.790	18.716	.000 ^b
Residual	148.286	27	5.492		
Total	353.867	29			

Dari Uji Anova atau F test, didapat

3) Uji-t

Uji t Digunakan untuk menghitung signifikansi pengaruh secara parsial atau dari masing-masing variabel X terhadap Y. Hasil nilai signifikansi pengujian (Sig.t) sebagai berikut

- (1) Variabel X1 Lingkungan Kerja didapatkan nilai sig. = 0.003 (Nilai Sig. < 0,05) lebih kecil dari 0,05, yang artinya secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.
- (2) Variabel X2 Pengembangan Karir didapatkan nilai sig. = 0.015 (Nilai Sig. < 0,05) lebih kecil dari 0,05, yang artinya secara parsial variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan

4) Uji Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan suatu model penelitian dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang ada. Dengan demikian akan diketahui seberapa besar variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen yang ada. Berikut tabel untuk memprediksi variasi dependen

Tabel 3

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.550	2.34352

Tabel model summary terlihat nilai Nilai R Square dengan nilai sebesar 0,581,

tingkat signifikansi nilai sig. = 0.000 (Nilai Sig. < 0,05) Karena nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan Variabel X1 dan X2 Berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Y.

adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel X1, X2 terhadap variable Y sebesar 58,1%. Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan sedang karena berada di antara 0,400 sampai dengan 0,599. Artinya model penelitian mampu menjelaskan dari perubahan Kinerja Karyawan sebesar 58,1%. Sedangkan sisanya ($100\% - 58,1\% = 31,9\%$) dijelaskan oleh faktor lain

2. Secara Parsial Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin

Dari hasil pengujian data dapat diketahui Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen terlihat pada angka sig (signifikansi atau besaran nilai probabilitas). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probality signifikansi dengan probality sebesar 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$).

Pengaruh variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin. pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin secara parsial dengan nilai sig 0.003 lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian hipotesis yang berbunyi Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial Kinerja Karyawan PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin dapat diterima atau teruji. Dengan demikian

dapat disimpulkan, bahwa lingkungan kerja yang baik di PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin mampu meningkatkan kinerja karyawan, berdasarkan pengamatan peneliti, sebagian besar karyawan berharap adanya perubahan pada lingkungan kerja yang saat ini, salah satunya dengan memiliki lingkungan kerja yang bersih, tidak pengap, sirkulasi udara lancar, kemudian adanya pembaruan pada armada, diketahui armada yang dimiliki pada tahun di bawah 2000, sehingga kondisinya tidak sering terjadi trouble. Kemudian pada perlengkapan, diharapkan menggunakan peralatan yang modern, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan cepat dan efisien.

Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Dengan demikian kondisi ini dapat diartikan bahwa perlunya peningkatan lingkungan kerja agar membuat karyawan dalam bekerja bisa nyaman, meskipun demikian fasilitas yang disediakan perusahaan sebenarnya telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, akan tetapi perlu adanya evaluasi dan peningkatan kembali, karena hal tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh variabel Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin. pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin secara parsial dengan nilai sig 0.015 lebih kecil dari 0,05.

Hasil ini membuktikan bahwa peningkatan pengembangan karir bersifat

positif dan signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Dengan demikian PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin perlu merencanakan pengembangan karir dengan baik untuk menyelaraskan rancangan karir karyawan dengan rancangan karir perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan perlu membuat perencanaan karir agar PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin mengetahui minat karir karyawan ke depan.

PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin merencanakan pengembangan karir karyawan melalui program promosi dan mutasi kerja sehingga karyawan dapat mengembangkan karirnya dengan lebih baik. Namun, dalam melakukan penempatan karyawan harus disesuaikan dengan tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, masa kerja, dan prestasi kerja karyawan sehingga karyawan yang ditempatkan merupakan orang yang tepat dan sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan.

PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin perlu mengarahkan atau membantu karyawan agar mampu mewujudkan perencanaan karir menjadi kenyataan. Dalam hal ini, PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin perlu mengarahkan karir karyawan sesuai dengan minat dan bakat serta menggunakan pelayanan informasi untuk menginformasikan sesuatu yang berkaitan dengan pengembangan karir karyawan.

PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin dapat membantu mengembangkan karyawan melalui program bimbingan/mentoring, rotasi jabatan, dan pendidikan atau pelatihan. Atasan perlu melakukan kegiatan bimbingan/mentoring untuk membantu menyelesaikan pekerjaan bawahannya dan sangat penting juga atasan menghargai hasil kerja karyawannya untuk

meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Jika kinerja karyawan tinggi maka menggambarkan bahwa prestasi karyawan baik sehingga terbukanya peluang mendapatkan kesempatan untuk mencapai sasaran karirnya.

3. Secara Simultan Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin

Uji statistik F atau simultan menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan signifikansi atau tidak, maka digunakan probabilitas sebesar 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$).

Hasil penelitian dan dilakukan uji F di atas bahwa nilai signifikan secara simultan adalah lebih kecil dari 0,005 maka dapat disimpulkan secara simultan Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin dengan nilai sig 0,000.

Sehingga hipotesis kedua yang berbunyi Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin dapat diterima atau teruji.

Kemudian Tabel model summary terlihat nilai Nilai R Square dengan nilai sebesar 0,581, adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel X1, X2 terhadap variabel Y sebesar 58,1%. Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan sedang karena berada di antara 0,400 sampai dengan 0,599. Artinya model penelitian mampu menjelaskan dari perubahan Kinerja Karyawan sebesar 58,1%. Sedangkan sisanya ($100\% - 58,1\% = 41,9\%$) dijelaskan oleh faktor lain.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian maka implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Penelitian ini memberikan tambahan referensi hasil studi terkait sumber referensi bagi pengembangan ilmu penelitian dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan terkait dengan Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dalam menyusun satu kebijakan dalam upaya memperbaiki.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan demikian hendaknya perusahaan perlunya peningkatan lingkungan kerja agar membuat karyawan dalam bekerja bisa nyaman, meskipun demikian fasilitas yang disediakan perusahaan sebenarnya telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, akan tetapi perlu adanya evaluasi dan peningkatan kembali, karena hal tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pengembangan karir kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan demikian hendaknya perusahaan perlu mengarahkan atau membantu karyawan agar mampu mewujudkan perencanaan karir menjadi kenyataan. Dalam hal ini, PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin perlu mengarahkan karir karyawan sesuai dengan minat dan bakat serta menggunakan pelayanan informasi untuk menginformasikan sesuatu yang berkaitan dengan pengembangan karir karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Alex, NitiseMITO., 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung

- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. Departemen Pendidikan Nasional
- Dessler, G. 2013. *Human resource management*. England: Pearson Education Limited.
- Dumairy. 2009. *Perekonomian Indonesia*. Jakarta: Erlangga
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas. Diponegoro. Semarang
- Ghozali, Imam. 2012. *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program Amos 19.0*. Semarang: Badan Penerbit Undip
- Hasibuan, M. S. 2016. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2013. *Riset Pemasaran Dan Penilaian Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia. Pustaka
- Malthis, L. Robert and Jackson, H. John. 2016. *Human Resource Management*, Edisi Kesepuluh, Salemba 4
- Poerwadarminta W.J.S. 2017. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai. Pustaka
- Rivai, Veithzal dan Sagala Jauvani Ella, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Parktik*, PT. Rajawali Pers, Jakarta
- Saydam, Gouzali. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management: Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Cetakan. Kedua.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Siagian, S. 2019. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Subono, M, R, W. 2013. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pendapatan Pengrajin Sepatu*. Jurnal Ilmiah. Jurusan Ilmu EKonomi Universitas Brawijaya:Malang <https://plus.google.com/113578387307456408831/posts/C3HAiBEg1jy>
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Cetakan Kelima. Bandung, Alfabeta
- Zaputri, A. R., Rahardjo, K. & Utami, H. N. 2013. *Pengaruh Insentif Material Dan Insentif Non Material Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika Surabaya*