



Pengaruh Penjenjangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multisrada Arah Sarana TBK. Bekasi

Ririn Uke Saraswati

STIE Ekadharma Indonesia

Soedjatmoko Soedjatmoko

STIE Ekadharma Indonesia

Adi Suprayoga

STIE Ekadharma Indonesia

Address: Jln. Ki Hajar Dewantara Desa Sukaraya

Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi

Corresponding author: soedjatmoko88@gmail.com

Abstract. *This research was conducted to determine the influence of career progression and work environment on employee performance at PT. Multisrada Arah Sarana Tbk. Bekasi. Using SPSS Version 25, this analysis uses multiple linear regression which aims to determine the effect of the Independent variable (X) on the Dependent variable (Y). This research involved 170 PT respondents. Multisrada Arah Sarana Tbk. Bekasi from various divisions. The data collection technique is carried out by distributing statement data that has been previously tested for validity and reliability, then the results of the respondents' answers are processed for analysis. The results of the analysis of this research data can be concluded that Career Pathing does not have a significant effect on Employee Performance, while the Work Environment has a significant effect on Employee Performance. However, career progression and work environment simultaneously have a significant effect on PT employee performance. Multisrada Arah Sarana Tbk. Bekasi.*

Keywords: *career manipulation, work environment, employee performance.*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Penjenjangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multisrada Arah Sarana Tbk. Bekasi. Dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 25 analisis ini menggunakan regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Independent (X) terhadap variabel Dependent (Y). Penelitian ini melibatkan 170 responden PT. Multisrada Arah Sarana Tbk. Bekasi dari berbagai divisi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran data pernyataan yang telah di uji validitas dan uji reliabilitas sebelumnya, kemudian hasil jawaban responden diolah untuk di analisis. Hasil analisis terhadap data penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Penjenjangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun secara simultan Penjenjangan Karir dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Multisrada Arah Sarana Tbk. Bekasi.

Kata Kunci : *Penjenjangan Karir, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.*

LATAR BELAKANG

Karyawan adalah aset yang berharga yang harus diperhatikan dan dibina dengan baik, agar terbentuklah karyawan yang kompeten. Sumber daya manusia Kualitas karyawan sangatlah berpengaruh pada kualitas perusahaan.(M. Hasibuan, 2016) Karyawan yang kompeten mempengaruhi kinerja dalam organisasi dimana peran sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting. Menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat

Received Maret 30, 2023; Accepted April 30, 2023; Published Mei 30, 2023

* Soedjatmoko, soedjatmoko88@gmail.com

pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi. Dalam sebuah perusahaan kinerja pegawai memiliki peranan yang sangat membantu operasional perusahaan itu sendiri dimana, karyawan harus aktif dalam karyawan itu sendiri (Adi et al., 2023)

Ada beberapa faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, terutama sangat dipengaruhi oleh penjurangan karir dan lingkungan kerja yang akan mendukung peran perusahaan dalam meningkatkan produksi serta perbaikan kinerja dari karyawan itu pula (Amirullah, S.E., 2015)

Sesuai dengan pendapat salah satu Karyawan PT Multisrada Arah Sarana Tbk tentang pengaruh Penjurangan karir di PT Multisrada Arah Sarana Tbk. Bekasi sangatlah berpengaruh pada kinerja karyawan. Program Penjurangan Karir di PT. Multisrada Arah Sarana Tbk. Bekasi terdapat beberapa Grade atau Tingkatan, dari Grade 2 (terendah)- 5 (tertinggi). Apabila karyawan menginginkan Penjurangan karir yang lebih baik, maka karyawan tersebut akan berusaha sesuai dengan kemampuannya untuk mencapai posisi yang diinginkan oleh karyawan tersebut.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor Lingkungan Kerja karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Perusahaan selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu menstimulasi para karyawan untuk bekerja dengan produktif (E. A. Hasibuan & Afrizal, 2019). PT Multisrada arah Sarana Tbk. Bekasi, dimana Perusahaan ini bergerak pada bidang Manufaktur yang memproduksi Ban Motor dan Mobil. Di bagian Produksi didapati ruangan yang bising dan kotor. Namun Perusahaan memberikan fasilitas kebersihan dengan memberikan sabun dan shampo secara berkala. Perusahaan pula memberikan uang ketidaknyamanan dalam bentuk tunjangan perbulan. Sehingga terciptanya simbiosis mutualisme antar karyawan dan perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

Pengaruh Jenjang Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Multisrada Arah Sarana Tbk. Bekasi

(Handoko, 2016) menyatakan bahwa jenjang karir (Careeer Development) menyangkut suatu upaya formal yang terencana dan terorganisasi untuk mencapai suatu

keseimbangan antara kebutuhan karir seorang individu dengan tuntutan pekerjaan (workforce requirements) dalam suatu organisasi. Menurut (Pangestu, Widiyati dan Riva'i, 2015) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Penelitian yang dilakukan oleh (Serli Marlina Pakualam et al., 2023) menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir karyawan secara langsung memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yusup, Amelia Yuniar; Saragih, 2020) menunjukkan bahwa kemajuan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat PT. POS INDONESIA (PERSERO) Bandung

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Multistrada Arah Sarana Tbk. Bekasi

Menurut (M. Hasibuan, 2016) lingkungan kerja merupakan dimana para karyawan tersebut bekerja. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air. (Ahmad et al., 2022) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. Sejalan dengan itu penelitian (Azmi & Serang, 2019) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif (Sugiyono, 2017) ialah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kualitas hubungan-hubungannya. Penelitian dilakukan PT. Multistrada Arah Sarana Tbk, Bekasi. Populasi adalah keseluruhan dari objek, populasi yang diteliti adalah karyawan pada PT. Multistrada Arah Sarana Tbk, Bekasi yang berjumlah 170 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Data dikumpulkan dengan menggunakan pembagian kuesioner kepada karyawan pada PT. Multistrada Arah Sarana Tbk, Bekasi yang berjumlah 170 orang karyawan. Instrumen penelitian sebelum dibagikan kepada responden diuji dengan uji validitas dan uji reabilitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Analisis data dengan menggunakan pengujian regresi linier berganda untuk menjawab apakah variabel penjenjangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan . Uji ini dilakukan untuk menentukan apakah ada pengaruh keterikatan antara X1 dengan Y dan keterikatan antara X2 dengan Y

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig.
		B	Std Error			
1	Constant	34.495	2.431		14.191	.000
	Penjenjangan Karir	.175	.106	.163	1.645	.102
	Lingkungan Kerja	.344	.088	.388	3.908	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- Nilai konstanta (α) sebesar 34,495, keadaan dimana variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu Penjenjangan Karir (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Jika variabel independent tidak ada maka variabel Kinerja Karyawan tidak mengalami perubahan.
- Nilai Koefisien Regresi 1 (b_1) sebesar 0,175, artinya variabel penjenjangan karir memiliki nilai koefisiensi positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penjenjangan karir sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan atau kenaikan kinerja karyawan PT. Multisrada Arah Sarana Tbk. Bekasi sebesar 0,175 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.
- Nilai koefisien Regresi 2 (b_2) sebesar 0,344, artinya variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisiensi positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap Lingkungan Kerja sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan atau kenaikan kinerja karyawan PT. Multisrada Arah Sarana Tbk. Bekasi sebesar 0,344 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

2. Pembahasan

a. Pengaruh Jenjang Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Multisrada Arah Sarana Tbk. Bekasi

Penjenjangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Multisrada Arah Sarana Tbk. Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($1,645 < 1,97427$) dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($0,102 > 0,05$).

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian (Yusup, Amelia Yuniar; Saragih, 2020) dengan judul penelitian Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. POS INDONESIA (PERSERO) Bandung

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Multisrada Arah Sarana Tbk. Bekasi

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Multisrada Arah Sarana Tbk. Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,908 > 1,97427$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,005$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Azmi & Serang, 2019) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

c. Pengaruh Penjenjangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Multisrada Arah Sarana Tbk. Bekasi

Terdapat pengaruh secara bersama-sama Penjenjangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Multisrada Arah Sarana Tbk. Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan F-hitung lebih besar dari F-tabel ($31,081 > 3,05$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Ini berarti semakin bagus penjenjangan karir yang didukung dengan lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan PT. Multisrada Arah Sarana Tbk. Bekasi akan semakin bagus.

KESIMPULAN

- a. Penjenjangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Multisrada Arah Sarana Tbk. Bekasi.
- b. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Multisrada Arah Sarana Tbk. Bekasi.
- c. Terdapat pengaruh secara bersama-sama Penjenjangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Multisrada Arah Sarana Tbk. Bekasi.

SARAN

1. PT. Multisrada Arah Sarana Tbk. Bekasi tetap mempertahankan hubungan baik antara Perusahaan dan Karyawan. Kinerja karyawan sangatlah mempengaruhi hasil dari setiap pencapaian Perusahaan. Sehingga pentingnya Perusahaan dalam mempertahankan

performa yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang mana diantaranya yaitu faktor Penjurangan Karir dan Lingkungan Kerja.

2. Untuk Peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian lebih khusus dalam penentuan objek penelitian. Karena di PT. Multisrada Arah Sarana Tbk. Bekasi terdiri dari beberapa divisi yang berbeda sifat pekerjaannya. Sehingga ketika kita meneliti terfokus pada salah satu divisi saja, maka akan lebih memberikan informasi yang lebih terperinci tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan per-divisi.

DAFTAR REFERENSI

- Adi, S., Sipayung, R., Winda, S., Damanik, H., & Pardede, I. M. (2023). *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Tebing Tinggi*. 2(1), 32–40.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Amirullah, S.E., M. M. (2015). *Manajemen Strategi : Teori-Konsep-Kinerja* (Edisi 1). Mitra Wacana Media.
- Azmi, N., & Serang, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2), 60–70. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v2i2.182>
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Penerbit BPF.
- Hasibuan, E. A., & Afrizal. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 22–41.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Penerbit B).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Penerbit Refika Aditama.
- Pangestu, Widiyati dan Riva'i, A. R. (2015). *PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Pati)*.
- Serli Marlina Pakualam, Kaharuddin, & Sriayu Aritha Panggabean. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sibolga. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(2), 95–102. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i2.3296>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta Cv.
- Yusup, Amelia Yuniar; Saragih, R. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. POS INDONESIA (PERSERO) Bandung. *JIMEA (Jurnal Ilmiah MEA)*, 4(1), 208–215. <http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article>