



WORK ENVIRONMENT DAN CAREER DEVELOPMENT SEBAGAI FAKTOR UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. PEMBANGKIT LISTRIK NEGARA (PLN) HALEYORA POWER PONDOK GEDE DI BEKASI

Daffa Muhammad Darda, Danny Ramdani

Prodi atau Jurusan S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu guna mempelajari bagaimana Work Environment dan Career Development berdampak pada kinerja karyawan PT PLN Haleyora Power Pondok Gede Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan 104 responden. Data dianalisis melalui Analisis Regresi Linear Berganda menggunakan program SPSS 29. Hasil penelitian menghasilkan bahwa Work Environment dan Career Development memengaruhi kinerja PT PLN Haleyora Power Pondok Gede Bekasi sebesar 45.1%. Variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini memengaruhi 54.9% dari total pengaruh.

Kata Kunci: Work Environment, Career Development, Kinerja.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang berkembang sangat pesat saat ini khususnya dalam menghadapi suatu persaingan bisnis, perusahaan dituntut untuk menciptakan dan mengoptimalkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitasnya sehingga mampu mencapai suatu tujuan perusahaan dengan baik. Oleh karena itu, setiap perusahaan bersaing untuk

mendapatkan karyawan terbaik. Perusahaan perlu melakukan sesuatu untuk menarik karyawan potensial. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk menarik karyawan potensial adalah dengan membangun *Work Environment* yang menyenangkan dan kejelasan *Career Development* bagi karyawan.

PT PLN Haleyora Power atau yang biasa disingkat dengan HP merupakan anak perusahaan dari PT

*Correspondence Address : 2010631020066@student.unsika.ac.id

DOI : 10.31604/jips.v11i10.2024.4168-4172

© 2024UM-Tapsel Press

PLN (Persero). PT PLN Haleyora Power didirikan pada 18 Oktober 2011 yang mana PT PLN Haleyora Power bergerak dibidang *Operation* dan *Maintenance* pada jaringan Transmisi dan Distribusi pada kelistrikan dan juga dalam aspek hukumnya terlihat perusahaan tersebut sangat mengedepankan *Standar Operational Procedure* guna memberikan kepastian hukum terhadap keselamatan kerja bagi karyawannya (Pratama & Apriani, 2023). PT PLN Haleyora Power Pondok Gede Bekasi terus berupaya meningkatkan Kinerja Karyawan. Namun pada pelaksanaannya upaya yang dilakukan belum diperoleh secara maksimal, masih adanya keluhan dari masyarakat terkait pemadaman yang berlangsung lama di beberapa daerah Bekasi karena adanya gangguan.

Hubungan antara variabel *Work Environment* dan *Career Development* diperkuat dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni and Sanusi (2021) yang menyatakan bahwa secara bersama-sama *Work Environment* dan *Career Development* dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Work Environment dapat dikatakan layak sebagai mana mestinya jika seseorang dalam menjalankan tugasnya merasa aman, nyaman dan optimal hasilnya.

Career Development dalam suatu organisasi merupakan pengembangan secara vertical yang meliputi jabatan, pangkat, pendidikan dan penugasan seseorang dalam rangkaian struktur organisasi dan digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi dan gaji.

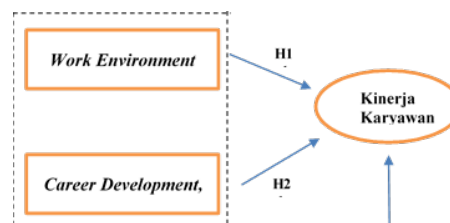
Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil kerja yang harus dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Penelitian menurut (Anggraeni, D., & Sanusi, E. 2021) menemukan bahwa *Work Environment* dan *Career*

Development menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja dimana peningkatan *Work Environment* dan *Career Development* dapat meningkatkan kinerja. Selanjutnya, penelitian menurut Rahman (2021), dengan judul Pengaruh *Work Environment* dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin menemukan bahwa secara parsial *Work Environment* dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Metode ini digunakan untuk membahas suatu isu atau masalah yang membutuhkan solusi seperti berikut (Sugiyono, 2018):



Gambar 1. Model Hipotesis Hasil Pemikiran Penulis

Kami menggunakan pengambilan sampel variasi maksimum; para peserta adalah dipilih secara purposif dari karyawan yang bekerja di PT PLN Haleyora Power Pondok Gede Bekasi pada tahun 2024. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 104, Kriteria inklusi untuk penelitian ini adalah (a) karyawan terdaftar yang memiliki gelar Diploma, sarjana dan (b) mereka yang telah berpartisipasi setidaknya satu kali dalam penilaian kinerja tahunan.

Penelitian ini dilakukan setelah mendapatkan izin dari pihak manajemen PT PLN Haleyora Power Pondok Gede Bekasi. Persetujuan tertulis diperoleh dari karyawan yang berpartisipasi yang

diberitahu tentang tujuan dan metode penelitian. Mereka juga diberitahu bahwa semua informasi pribadi akan dijaga kerahasiaannya. File catatan lapangan direkam dan diarsipkan dengan hati-hati.

Data kuantitatif dikumpulkan pada bulan Mei 2024, yang diambil dari beberapa bagian di PT PLN Haleyora Power dengan jumlah sampel sebanyak 104 responden dari berbagai unit. Peneliti dan peserta tidak saling mengenal sebelumnya. Wawancara semi-terstruktur pada manajemen dipandu oleh seperangkat pertanyaan nondirektif yang dikembangkan dan penyebaran kuesioner pada responden tentang *Work Environment*, *Career Development* dan kinerja karyawan.

Hasil wawancara dan kuesioner ditranskrip dan dianalisis secara bersamaan. Sebuah studi penelitian kuantitatif adalah data yang dapat diukur dan dihitung secara langsung, mengenai informasi atau penjelasan dalam bentuk angka atau statistic (Duli, 2019). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Oleh karena itu, untuk memastikan keakuratan data, peneliti meninjau kembali semua data yang ditranskrip ke kertas. Pengumpulan data terus berlanjut hingga mencapai titik jenuh

Data hasil penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan Regresi Linear Berganda dengan bantuan program SPSS 29. Untuk mengukur kuesioner, digunakan skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Standardized Coefficient Beta	T	Sign	t	Adjust R Square
Work Environment	0,97	1,983	<0,001	3.427	0,451
Career Development	0,110	1,983	<0,001	2.384	0,451

Sumber Tabel Hasil Olah Data SPSS

Uji T (Parsial)

Uji Validitas dan Reliabilitas

Setiap item pertanyaan dari variabel *Work Environment* (X_1), *Career Development* (X_2), dan Kinerja (Y) telah lulus uji validitas untuk penelitian ini. Nilai r_{hitung} untuk setiap item pertanyaan dari setiap variabel melebihi nilai r_{tabel} atau $r_{hitung} > 0,1927$ pada taraf $sig. < 0.001$.

Uji reliabilitas kemudian menemukan nilai *Cronbach Alpha* pada variabel: *Work Environment* (X_1) 0.899 , *Career Development* (X_2) 0.885 , dan Kinerja (Y) 0,876. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 Dengan demikian, instrumen pengukuran yang terdiri dari semua item pertanyaan untuk menguji variabel yang ditunjukkan dengan huruf X dan Y dianggap dapat diandalkan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan yang dirumuskan berdasarkan hasil pengujian adalah sebagai berikut:

$$Y = 12.490 + 0.334 + 0,262 + e$$

Dari persamaan yang telah dijabarkan, didapatkan hasil sebagai berikut:

1) Nilai kofisien (b_1) sebesar 0.483 menunjukkan angka yang positif, apabila semakin meningkat variabel *Work Environment* , maka kinerja semakin naik.

2) Koefisien (b_2) sebesar 0.483 menunjukkan angka yang positif, apabila semakin meningkat variabel *Career Development* , maka kinerja semakin naik.

Pengujian parsial diperlukan guna menilai signifikansi pengaruh

variabel bebas terhadap terikat secara parsial.

Tabel 2. Hasil Uji T

Struktural	Sig	α	t hitung	t tabel	Kesimpulan
PyX ₁	<0,001	0,05	3.427	1,983	H ₀ ditolak
PyX ₂	<0,001	0,05	2.384	1,983	H ₀ ditolak

Sumber Tabel Hasil Olah Data SPSS

Dari Tabel 2, dilakukan pengujian secara parsial guna mengevaluasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1) *Work Environment* (X₁) menghasilkan nilai t_{hitung} lebih tinggi dari t_{tabel} (3.427>1.983) dengan sig. (<0.001<0.05).

2) *Variabel Career Development* (X₂) menghasilkan nilai t_{hitung} lebih tinggi dari t_{tabel} (2.384>1.983) dengan sig. (<0.019<0.05).

Dapat disimpulkan secara parsial variabel *Work Environment* (X₁) dan *Career Development* (X₂) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja (Y).

Uji F (Ujii Simultan)

Pengujian simultan dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} melalui prosedur berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F

Struktural	Sig	α	f hitung	f tabel	Kesimpulan
pyX ₁ X ₂	<0,001	0,05	43.361	3,080	H ₀ ditolak

Sumber Tabel Hasil Olah Data SPSS

Pada Tabel 3, hasil uji perbandingan menunjukkan bahwa tingkat signifikansi adalah <0.001 dan nilai f_{hitung} sebesar 43.361. Berdasarkan tabel statistik, nilai f_{tabel} dapat diperoleh sebesar 3.080 pada tingkat kepercayaan 5%. Hal ini menandakan bahwa nilai f_{hitung} lebih tinggi dari nilai f_{tabel} (43.361>3.080) dan nilai sig. (<0.001<0.05). Dengan demikian,

variabel *Work Environment* (X₁) dan *Career Development* (X₂) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja (Y) secara bersamaan.

Dalam uji parsial antara variabel *Work Environment* (X₁) dan Kinerja (Y), nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 3.427, sedangkan nilai t_{tabel} adalah 1.983. Hal ini menandakan bahwa (3.427>1.983) dengan sig. (<0.001<0.05) yang menghasilkan bahwa variabel *Work Environment* (X₁) mempengaruhi Kinerja (Y). Dengan demikian, *Work Environment* yang dirasakan karyawan dapat memicu tingkat kinerja yang dihasilkan.

Dalam uji parsial antara variabel *Career Development* (X₂) dan Kinerja (Y), nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 2.384, sedangkan nilai t_{tabel} adalah 1.983. Hal ini menandakan bahwa (2.384>1.983) dengan sig. (<0.001<0.05) yang menghasilkan bahwa variabel *Work Environment* (X₂) mempengaruhi Kinerja (Y). Dengan demikian, *Career Development* yang diberikan dapat memicu tingkat kinerja yang dihasilkan.

Dalam uji simultan antara variabel *Work Environment* (X₁) dan *Career Development* (X₂) terhadap Kinerja (Y), nilai f_{hitung} diperoleh sebesar 43.361, sedangkan nilai f_{tabel} adalah 3.080. Hal ini menandakan bahwa (43.361>3.080) dengan sig. (<0.001<0.05) yang menghasilkan bahwa variabel *Work Environment* (X₁) dan *Career Development* (X₂) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian, *Work Environment* yang dirasakan dan *Career Development* yang diberikan dapat memicu tingkat kinerja yang dihasilkan.

SIMPULAN

Variabel *Work Environment* secara parsial berdampak positif pada Variabel Kinerja dengan nilai 0.421 Variabel *Career Development* secara parsial berdampak positif pada Variabel Kinerja dengan nilai 0.293 Secara bersamaan, variabel *Work Environment* dan *Career Development* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja sebesar 43.361 atau terdapat pengaruh sebesar 45.1% dan sisanya sebesar 54.9% dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraeni, D., & Sanusi, E. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASTRA OTOPARTS TBK DIVISI SSC (Shared Service Centre). *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.519>

Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Sleman: Deepublish.

Pratama, D. E., & Apriani, R. (2023). Analisis Perlindungan Hukum Konsumen bagi Penonton Bola dalam Tragedi di Stadion Kanjuruhan. *Supremasi Hukum*, 19(1), 1-15. <https://doi.org/10.33592/jsh.v19i1.2921>

Rahman, A. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AHSAN FARMA MEDIKA BANJARMASIN (Tugas Akhir). Universitas Islam Kalimantan.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.