

## **Pengaruh Pengembangan Karier, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Medika Sehat Lestari**

*Hadithya Wijaya<sup>1)</sup>, Fx. Pudjo Wibowo<sup>2)</sup>*

*<sup>12</sup>Universitas Buddhi Dharma*

Email : [Hadithyawijaya24@gmail.com](mailto:Hadithyawijaya24@gmail.com), [fx.wibowo@ubd.ac.id](mailto:fx.wibowo@ubd.ac.id)

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel yang berkaitan dengan pengembangan karier, beban kerja, dan lingkungan kerja secara mandiri maupun bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Medika Sehat Lestari. Menggunakan pendekatan kuantitatif yang dimana 103 karyawan dijadikan sebagai responden. Karyawan diberikan kuesioner melalui *Google Form* lalu diolah menggunakan SPSS Versi 25 untuk menganalisis data. Dengan itu, peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t (parsial) dan uji f (simultan) untuk mengetahui kebenaran dari hipotesis yang terbentuk. Dari hasil analisis data, ditemukan R square model 3 menunjukkan R square sebesar 0,887 dan besarnya pengaruh pengembangan karier, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 88,7 % dan sisahnya 11,3% dipengaruhi dari variabel lain. Untuk nilai t dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  pengembangan karier ( $X_1$ ) yaitu 11,032, untuk nilai  $t_{hitung}$  beban kerja ( $X_2$ ) yaitu 5,272, dan untuk  $t_{hitung}$  lingkungan kerja ( $X_3$ ) yaitu 3,015. Dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,660 dan signifikan berada dibawah 0,05 maka dapat disebut kalau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  sehingga dapat diartikan kalau pengembangan karier, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk hasil  $f_{hitung}$  pada nilai model 3 sebesar 258,044 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan dikatakan bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $258,044 > 2.70$  dan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disebut kalau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  sehingga dapat diartikan kalau pengembangan karier, beban kerja, dan lingkungan kerja secara berbarengan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Pengembangan karier, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.**

## PENDAHULUAN

Dalam membentuk karyawan yang berkualitas sangatlah sulit. Pada PT. Medika Sehat Lestari sedang melakukan *recovery* yang disebabkan oleh COVID-19 tersebut sehingga perusahaan tersebut sulit untuk melakukan pengembangan karier yang dapat disebabkan tidak adanya perusahaan cabang dan karyawan yang memenuhi kualitas harus dialih prioritaskan sehingga karyawan yang sudah memenuhi standar untuk pengembangan karier jadi terhambat dan masing-masing bagian disetiap karyawan sudah sesuai dengan posisinya dan perusahaan memprioritaskan untuk fokus terhadap *recovery* dulu yang disebabkan COVID-19 karena terjadinya penurunan dalam segi keefektivan kinerja. Permasalahan yang disebabkan oleh COVID-19 itu pun menjadikan karyawan membutuhkan kinerja yang ekstra dan mempengaruhi kepada beban kerja yang didapat dikarenakan perusahaan merubah sistem kerja yang awalnya hanya 1 shift sekarang menjadi 2 shift yang tujuannya untuk mengembalikan performa perusahaan. Lingkungan kerja didalam perusahaan tersebut pun mengalami kendala karena kurangnya hubungan komunikasi yang terjadi sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan yang didasari belum adanya jadwal briefing yang pasti. Namun PT. Medika Sehat Lestari memiliki rencana kedepannya untuk membuka cabang dilokasi lain agar pengembangan karier dapat dilakukan dan beban kerja yang didapat oleh karyawan lebih di perkecil serta mengarahkan karyawan untuk lebih aktif berkomunikasi kesesama karyawan maupun karyawan dengan atasan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengembangan Karier

Menurut Wahyuni (Stefanny & Widiyanto Gregorius, 2022) mengatakan bahwa: “pengembangan karier merupakan mengembangkan kemampuan dan keahlian karyawan baik itu sekarang ataupun nanti sehingga mereka bisa mengerjakan tanggung jawab sampai kedepannya”.

Menurut Samsudin dalam (Silaswara et al., 2021) dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa: “Pengembangan karier merupakan suatu proses yang dijalankan perusahaan dalam merubah jabatan karyawan dalam struktur organisasi”.

Menurut (Supriadi et al., 2022) dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, mengatakan bahwa:

“Terjadinya proses kenaikan kualitas dalam bekerja yang dimana karyawan berhasil dalam meningkatkan status didalam sebuah organisasi maka dapat disebut sebagai pengembangan karier”.

### Beban Kerja

Menurut FX. Pudjo Wibowo dalam (Marbun Mario Oktavianus & Kusnawan Agus, 2022) mengatakan bahwa:

“Suatu kondisi pekerjaan yang dirasakan baik itu berat ataupun ringan yang berdampak terhadap fisik maupun mental yang dapat membuat seseorang menjadi stress maka itu dapat dikatakan sebagai beban kerja”.

Menurut Utomo dalam (Widiyanto & Yunus, 2021) mengatakan bahwa: "Beban kerja yaitu bentuk tanggung jawab seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya namun dengan kondisi yang sudah ditetapkan".

Menurut Kasmir dalam (Budiasa I Komang, 2021) pada buku yang berjudul *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia* mengatakan bahwa: "Komparasi yang berasal dari jumlah waktu dalam mentuntaskan sebuah pekerjaan dengan jumlah waktu yang sudah diatur maka dapat disebut sebagai beban kerja".

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Mardiana dalam (Pretty Rachel & Kusnawan, 2022) mengatakan bahwa: "Lingkungan kerja adalah zona yang dapat diakses oleh karyawan agar dapat bekerja secara damai sehingga mendapatkan kepuasan hasil. Zona tersebut pun bisa berbicara dalam konteks relasi sesama karyawan".

Menurut Reksohadiprojo dan Gitosudarmo dalam (Enny Mahmudah, 2019) pada buku yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia*, mengatakan bahwa: "Lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja karyawan yang sudah diatur agar karyawan dapat menghasilkan produktifitas yang efektif dan menurunkan biaya produksi tiap tahun".

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, dan Eso Hernawan dalam (Gunawan Anto & Sutrisna, 2022) mengatakan bahwa: "Pencapaian yang diciptakan oleh seseorang maupun beberapa orang didalam sebuah organisasi namun dengan mendapatkan hak dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuannya yang terhubung didalam organisasi dan disebut sebagai kinerja karyawan".

Menurut Mangkunegara dalam (Widiyanto Gregorius & Wibowo Fx. Pudjo, 2019) mengatakan bahwa: "kinerja yaitu bentuk dari mutu dan tingkatan seseorang karena berhasil bertanggung jawab dalam menjalankan peran yang telah diberikan oleh perusahaan".

Menurut Sedarmayanti dalam (Silaen Novia Ruth et al., 2021) pada buku yang berjudul *Kinerja Karyawan*, mengatakan bahwa: "Kinerja karyawan dikatakan sebagai hasil seseorang yang ditunjukkan dalam bentuk bukti yang valid secara keseluruhan".

## **METODE**

Riset yang dilakukan ini memakai pendekatan secara numerik dalam akumulasi serta memakai secara kuantitatif. Metode yang didasarkan kepada pendalam sampel dan populasi tertentu. Data dikumpulkan dengan melalui survey dan melakukan uji untuk memastikan hipotesis. Menurut Sugiyono dalam (Kusnawan Agus & Theorando Sepdita, 2021) mengatakan bahwa data kuantitatif merupakan metode penelitian berdasarkan suatu filsafat positivisme yang dimana data yang dapat diukur secara langsung dengan pernyataannya dalam hasil yang ditetapkan secara numerik.

Selain itu metode memiliki bagian seperti :

1. Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono dalam (Steffie Angeliqueen & Kusnawan Agus, 2023) menjelaskan populasi merupakan seluruh objek penelitian, populasi mempunyai zona penyamarataan yang didalamnya terdapat fenomena dan topik dimana mempunyai sifat-sifat dan ciri-ciri tertentu yang dicatat oleh peneliti yang diminta mempelajarinya, yang kemudian dibuat dan dicatat sebagai suatu kesimpulan. Pada PT. Medika Sehat Lestari yang termasuk kedalam populasi yaitu karyawan yang berstatus tetap, kontrak, dan outsourcing.

Menurut Sugiyono dalam (Fan Fen & Kusnawan Agus, 2022) mengatakan sampel merupakan komponen populasi dan ciri-cirinya, sehingga setiap sampel yang diambil dari populasi tersebut harus mencerminkan populasi yang diteliti secara akurat. Pada penelitian kuantitatif sampel yang digunakan berkisar 30-500 sampel. Sampel yang digunakan dalam PT. Medika Sehat Lestari yaitu sebanyak 103 karyawan yang dijadikan sampel.

## 2. Pengumpulan data

Menurut Sugiyono dalam (Sutrisna & Aprilyani, 2021) mengatakan bahwa, teknik pengumpulan data memberikan gambaran terhadap informasi yang berguna terhadap penelitian. Teknik pengumpulan data membantu dalam penelitian. Pada PT. Medika Sehat Lestari pengumpulan data yang dilakukan berupa kuesioner yang dibagikan kepada 103 responden.

## 3. Teknik Analisis data

Peneliti menggunakan SPSS versi 25 yang dijadikan alat statistik untuk menganalisis data dalam penelitian ini.

# HASIL

## 1. Tabel Ringkasan Model

### Pengujian R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.914 <sup>a</sup>	.835	.833	2.880	.835	510.008	1	101	.000
2	.936 <sup>b</sup>	.876	.874	2.505	.042	33.527	1	100	.000
3	.942 <sup>c</sup>	.887	.883	2.410	.010	9.090	1	99	.003

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Beban Kerja

c. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

d. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada hasil diatas, dilihat pada R square model 3 yaitu variabel pengembangan karier, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki dampak bernilai 88,7% terhadap kinerja karyawan, dilain sisi 11,3% merupakan variabel eksternal yang dapat berpengaruh. R Square memiliki rasio 0 -1, sehingga jika hasil variabel independen semakin tinggi nilainya maka memiliki dampak yang besar juga, namun terjadi juga sebaliknya.

## 2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

		Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	7.184	1.412		5.087	.000			
	Pengembangan Karier	1.091	.048	.914	22.583	.000	1.000	1.000	
2	(Constant)	4.593	1.307		3.513	.001			
	Pengembangan Karier	.797	.066	.667	12.077	.000	.406	2.464	
	Beban Kerja	.391	.068	.320	5.790	.000	.406	2.464	
3	(Constant)	3.215	1.338		2.403	.018			
	Pengembangan Karier	.735	.067	.616	11.032	.000	.368	2.719	
	Beban Kerja	.350	.066	.286	5.272	.000	.389	2.573	
	Lingkungan Kerja	.140	.046	.130	3.015	.003	.618	1.619	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- Pada hasil diatas, terlihat  $t_{hitung}$  pengembangan karier ( $X_1$ ) memiliki nilai 11,032. Sementara  $t_{tabel}$  yang didapat dari  $n-k = 103-4 = 99$  yaitu bernilai 1,660, maka  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  atau  $11,032 > 1.660$ , Maka dapat disebut kalau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$ .
- Pada hasil diatas, terlihat  $t_{hitung}$  beban kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai 5,272. Sementara  $t_{tabel}$  yang didapat dari  $n-k = 103-4 = 99$  yaitu bernilai 1,660, maka  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  atau  $5,272 > 1.660$  Maka dapat disebut kalau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$ .
- Pada hasil diatas, terlihat  $t_{hitung}$  lingkungan kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai 3,015. Sementara  $t_{tabel}$  yang didapat dari  $n-k = 103-4 = 99$  yaitu bernilai 1,660, maka  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  atau  $3,015 > 1.660$ , Maka dapat disebut kalau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$ .
- Pada hasil diatas, terlihat probabilitas yang didapat pada bagian signifikan pada variabel pengembangan karier bernilai 0,000, beban kerja bernilai 0,000 dan lingkungan kerja bernilai 0,003. Maka dapat disebut kalau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena probabilitas berada dibawah 0,05, artinya mempunyai pengaruh yang signifikan

- Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4231.262	1	4231.262	510.008	.000 <sup>b</sup>
	Residual	837.942	101	8.296		
	Total	5069.204	102			
2	Regression	4441.657	2	2220.828	353.890	.000 <sup>c</sup>
	Residual	627.547	100	6.275		
	Total	5069.204	102			
3	Regression	4494.433	3	1498.144	258.044	.000 <sup>d</sup>
	Residual	574.771	99	5.806		
	Total	5069.204	102			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier

c. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Beban Kerja

d. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Pada hasil diatas, terlihat  $f_{hitung}$  pada model 3 memiliki nilai 258,044. Sementara  $f_{tabel}$  bernialai 2.70, maka  $f_{hitung}$  lebih besar  $f_{tabel}$  atau  $258,044 > 2.70$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, **yang artinya variabel pengembangan karier, beban kerja, dan lingkungan kerja secara berbarengan terhadap kinerja sudah layak dan sesuai**

### KESIMPULAN

Analisis pengaruh pengembangan karier ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan pada PT. Medika Sehat Lestari, dengan ditunjukkan nilai perhitungan  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  secara mandiri senilai  $11,032 > 1.660$  dan nilai siginifikansinya sebesar  $0.000 < 0.05$  Maka dapat disebut kalau  $H_o$  ditolak dan  $H_a$ . Untuk pengaruh beban kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan pada PT. Medika Sehat Lestari, dengan ditunjukkan nilai perhitungan  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  secara mandiri sebesar  $5,272 > 1.660$  dan nilai siginifikansinya sebesar  $0.000 < 0.05$ . Maka dapat disebut kalau  $H_o$  ditolak dan  $H_a$ . Untuk pengaruh lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan pada PT. Medika Sehat Lestari, dengan ditunjukkan nilai perhitungan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  secara mandiri sebesar  $3,015 > 1.660$  dan nilai siginifikansinya sebesar  $0,003 < 0.05$ . Maka dapat disebut kalau  $H_o$  ditolak dan  $H_a$ . Untuk pengaruh pengembangan karier, beban kerja, dan lingkungan kerja secara berbarengan terhadap kinerja karyawan pada PT. Medika Sehat Lestari, dengan ditunjukkan nilai perhitungan nilai  $f_{hitung}$  lebih besar  $f_{tabel}$  secara simultan sebesar  $258,044 > 2.70$  dan nilai siginifikansinya sebesar  $0,000 < 0.05$ . Maka dapat disebut kalau  $H_o$  ditolak dan  $H_a$ .

## REFERENSI

- Budiasa I Komang. (2021). *BEBAN KERJA DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA*.  
<https://www.researchgate.net/publication/353995816>
- Enny Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Fan Fen, & Kusnawan Agus. (2022). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Karya Megah Gunungmas Karawaci*.
- Gunawan Anto, & Sutrisna. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 1, Issue 2).
- Kusnawan Agus, & Theorando Sepdita. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, & Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Makmur Dwijaya* (Vol. 1, Issue 1).
- Marbun Mario Oktavianus, & Kusnawan Agus. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Orienta Jaya Abadi*.
- Pretty Rachel, A., & Kusnawan, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Saat Pandemi di PT. Mega Mustika Gemilang*.  
<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Silaen Novia Ruth, Syamsurinsyah, Chairunnisah Reni, Sari Maya Rizki, Mahriani Elida, Tanjung Rahman, Triwardhani Diana, Haerany Anne, Masyuroh Anis, Satriawan Dewa Gede, Lestari Ambar Sri, Arifudin Opan, Rialmi Zackharia, & Putra Surya. (2021). *KINERJA KARYAWAN*.
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., & Hernawan, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://www.freepik.com/>
- Stefanny,&WidiyantoGregorius.(2022).*Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karyawan Dan Reward Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Golden Age*.
- Steffie Angeliqueen, & Kusnawan Agus. (2023). *Pengaruh Kemudahan Penggunaan, Pengalaman Pengguna danKepuasan Pelanggan Terhadap Keputusan Penggunaan Berulang Shopeepay (Studi Kasus Pada Konsumen Generasi Z)*.
- Supriadi, A., Ani Kusumaningsih, C., Kohar, M., Andri Priadi, M., Andi Yusniar Mendo, M., Lisda Asi SPd, M. L., Robiyati Podungge, Ms., Afriyana Amelia Nuryadin, M. H., Agus Hakri Bokingo, M., & Fiesty Utami, Ms. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Sutrisna, & Aprilyani, N. (2021). *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Guna Karya Elektrik* (Vol. 1, Issue 1).
- Widiyanto, G., & Yunus, K. (2021). *Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV. Wan Qian* (Vol. 1, Issue 1).

Widiyanto Gregorius, & Wibowo Fx. Pudjo. (2019). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta.*