

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAPA KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA V PEKANBARU**

Oleh : Rani Aulia Putri

Pembimbing : Suryalena

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik,

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. HR. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28294

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This research aims to know the influence of career development and work environment on performance of employees PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. In PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, the magnitude of the responsibilities that must be assumed but is not accompanied by the authority in making its decision, this would mean excessive supervisor intervention up to the technical aspects, the standard operating procedures that are too rigid thus making the employees not motivated to find or make decisions faster and employees also saturated to follow a standard that has been established so that the impact on the decline in the performance of the employee. In determining the subject will be examined, researchers use accidental sampling. accidental sampling means the sample determination technique based on respondents who found by investigators at the time of data collection, the sample in this research will be taken on the employees of PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru year 2017 with the number of employees as many as 82 people. The method in this research is the analysis of multiple linear, t-test and f-test with the help of SPSS ver 24 applications for windows. This research concluded that the test results showed that the career development t against the performance of an employee the existence of significant influence on performance of employees at PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. T test results indicate that the work environment on performance of employees of the existence of significant influence on performance of employees at PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. F test results indicated that career development and work environment simultaneously significantly influential on performance of employees received.

Keywords: Career Development, Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sektor pertanian merupakan sektor terbesar yang mendorong perekonomian Pekanbaru. Sektor pertanian sampai dengan saat ini memberikan kontribusi terbesar terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Pekanbaru. Dari hasil data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) terlihat bahwa sektor pertanian di Pekanbaru masih memberikan kontribusi terbesar untuk mendorong perekonomian daerah. Hal ini dapat dilihat dengan banyaknya perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang sektor agroindustri, baik milik negara, milik swasta maupun milik pribadi.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan atasan kepadanya. **Sutrisno** (2013) mengungkapkan prestasi kerja atau kinerja adalah “sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Penilaian kinerja dilakukan perusahaan untuk melihat kinerja karyawan sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan tersebut memuaskan atau kurang memuaskan. Kinerja karyawan yang baik atau memuaskan harus dipertahankan oleh perusahaan dan bagaimana cara perusahaan memotivasi karyawan agar terus mampu mempertahankan kinerja mereka yang menguntungkan perusahaan. Kinerja karyawan yang kurang memuaskan perlu dievaluasi penyebabnya dan apakah berasal dari individu karyawan tersebut atau berasal dari perusahaan.

Pengembangan karir karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya di dalam lingkungan kerja. Dengan pengembangan karir juga diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan mendapat kejelasan akan jenjang karir yang akan mereka capai. Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan selaras dengan fungsi peranan dan tanggung jawab karyawannya. Kesempatan untuk jenjang karir yang lebih tinggi, kompensasi yang adil dan layak, fasilitas pekerjaan yang memadai, dan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor pengembangan karir, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Menurut **Sedarmayanti (2006:21)** Lingkungan Kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan

kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Keberhasilan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Kinerja memiliki makna yang luas, tidak hanya mengenai soal hasil kerja, melainkan juga mengenai dari proses kerja yang berlangsung. Proses pelaksanaan suatu organisasi harus melakukan *monitoring*, penilaian dan *review* terhadap kinerja sumber daya manusia disuatu organisasi tersebut. Melalui tiga hal tersebut bisa diketahui apakah kinerja dari karyawan sejalan dengan pencapaian target perusahaan atau tidak mencapai target perusahaan. Apabila target tidak tercapai maka perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap kinerja dari karyawan.

Begitu juga yang akan dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, pengembangan karir yang dilaksanakan dan dikembangkan melalui pembinaan karir dan penilaian sistem prestasi kerja melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan serta pengangkatan dalam jabatan. Oleh karena itu setiap pegawai dalam meniti karirnya, diperlukan adanya perencanaan karir untuk menggunakan kesempatan yang ada. Disamping itu adanya manajemen karir dari organisasi untuk mengarahkan dan mengontrol jalur-jalur karir pegawai, seperti dengan memberikan pelatihan, melihat prestasi kerja, efisiensi, dan lainnya.

Perusahaan dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan biasanya

akan menggunakan sebuah indikator penilaian. Menurut **Robbins** (2006) pengukuran kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Indikator penilaian menurut Robbins (2006) yaitu dilihat dari ketepatan waktu.

tingkat absensi karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru pada tahun 2013 sebesar 12,6 % tahun 2014 tingkat absensi mengalami sedikit penurunan yaitu 10,8 %, tahun 2015 mengalami peningkatan sebesar 14 %, pada tahun 2016 kembali mengalami penurunan sebesar 11,9 % dan pada tahun 2017 tingkat absensi karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru mengalami kenaikan signifikan sebesar 16,5%. Tingkat ketidakhadiran karyawan yang paling tinggi terjadi pada tahun 2017 dimana diketahui bahwa dari keseluruhan karyawan tersebut pada tiap tahunnya masih dijumpai adanya sebagian karyawan yang tidak hadir pada hari kerja, hal ini menandakan masih kurangnya motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, indikator tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yang nantinya akan menentukan pengukuran kinerja seorang karyawan.

Faktor lain yang dapat dilihat sebagai indikator adanya tingkat kinerja karyawan yang rendah selain meningkatnya tingkat ketidakhadiran karyawan adalah meningkatnya *turnover* karyawan. Keluar masuknya karyawan atau *labour turnover* dapat mempengaruhi kontinuitas kegiatan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. *Labour Turnover* menunjukkan distabilitas tenaga kerja.

Oleh karena itu untuk mempertahankan tenaga kerja yang ada, diperlukan kebijakan agar dapat menekan tingkat *Labour Turnover*. Dengan memberikan berbagai macam dorongan yang dapat meningkatkan semangat kerja, misalnya memberikan kompensasi, memberikan promosi jabatan, ataupun dengan adanya kondisi lingkungan yang menyenangkan akan meningkatnya semangat kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Dalam melaksanakan hubungan ketenagakerjaan juga mengalami keluar masuknya karyawan (*Labour Turn Over*) dalam aktifitasnya.

Pada tahun 2013 jumlah karyawan awal tahun 590 orang, karyawan masuk 110 orang jadi semuanya berjumlah 700 orang dan keluar 175 orang jadi $700 - 175 = 525$ orang karyawan pada akhir tahun dengan tingkat LTO 31,39%. Pada tahun 2014 jumlah karyawan awal tahun 497 orang, karyawan masuk 120 orang jadi semuanya berjumlah 617 orang dan yang keluar 103 orang jadi $617 - 103 = 514$ orang dengan tingkat LTO yang menurun menjadi 20,38%. Pada tahun 2015 jumlah karyawan awal tahun 515 orang, karyawan yang masuk 125 orang jadi semuanya berjumlah 640 orang dan yang keluar 132 orang jadi $640 - 132 = 508$ orang dengan tingkat LTO yang berfluktuasi menjadi 25,81%. Pada tahun 2016 jumlah karyawan awal tahun 495 orang, karyawan yang masuk 100 orang jadi semuanya berjumlah 595 orang dan yang keluar 97 orang jadi $595 - 97 = 498$ orang karyawan pada akhir tahun dengan tingkat LTO turun dibanding tahun sebelumnya yaitu sebesar 19,54%. Tahun 2017 jumlah karyawan awal tahun 588 orang,

karyawan yang masuk 97 orang jadi semuanya berjumlah 685 orang dan yang keluar 224 orang jadi $685 - 224 = 461$ orang karyawan pada akhir tahun dengan tingkat LTO yang tinggi dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 42,71%.

Tingkat *turnover* karyawan pada tahun 2017 di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru telah melebihi standar yang di tolerir yaitu sebesar 10% per tahun, seperti yang diungkapkan Heneman III, Schwab, Fossum dan Dyer yang dikutip dalam jurnal Jenjang Karir Universitas Kristen Petra (2005) bahwa “Standar tingkat *turnover* karyawan yang bisa di tolerir pada setiap perusahaan berbeda-beda. Namun jika tingkat *turnover* yang mencapai lebih dari 10% per tahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar”. Hal ini tentu menjadi masalah bagi perusahaan karena dengan adanya tingkat *turn over* karyawan yang tinggi tentunya sedikit banyak akan mengganggu kestabilan perusahaan seperti ketika keluarnya seorang karyawan perusahaan harus segera mencari pengisi kekosongan tempat yang ditinggalkan seorang karyawan yang keluar tadi agar tetap menjaga kestabilan perusahaan akan tetapi dilain sisi masuknya karyawan menimbulkan permasalahan lain di antaranya waktu seorang karyawan untuk beradaptasi dan juga pengeluaran biaya untuk perekrutan karyawan.

Berdasarkan data tingkat absensi dan tingkat *turnover* diatas terungkap bahwa tingkat absensi dan tingkat *turnover* karyawan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru mengalami penurunan, maka dapat diindikasikan telah terjadi masalah rendahnya kinerja dari para karyawannya. Para karyawan merasa

bahwa penilaian terhadap prestasi mereka tidak dilakukan secara objektif tetapi masih dipengaruhi oleh kedekatan dengan atasan sehingga hal ini akan mempengaruhi perkembangan karir mereka dimasa datang. Hal lain yang menjadi masalah adalah bahwa dalam lingkungan kerja karyawan merasa tidak adanya kejelasan atau transparansi dari perusahaan mengenai fasilitas apa saja yang diberikan untuk tiap jabatan, sehingga dapat terjadi karyawan yang menduduki jabatan yang sama tetapi diberikan fasilitas berbeda.

PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang menjadi lokomotif kemajuan ekonomi di Indonesia khususnya di sector agribisnis harus terus menerus dan berkesinambungan dalam memberikan lingkungan kerja yang baik dan nyaman kepada karyawan. Perusahaan juga harus memperhatikan dan mengelola pengembangan karir setiap karyawan dengan baik. Hal ini ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya di dalam lingkungan kerja. Dengan pengembangan karir juga diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan mendapat kejelasan akan jenjang karir yang akan mereka capai. Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan selaras dengan fungsi peranan dan tanggung jawab karyawannya.

Pengembangan karir memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Dalam pengembangan karir akan terbentuk keahlian kerja yang lebih kompeten, motivasi yang tinggi untuk bekerja. Sehingga hal tersebut akan memberikan pengaruh yang positif jika didapatkan oleh karyawan dengan baik tentunya.

Lingkungan kerja di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang kurang kondusif dapat dilihat dari AC di beberapa ruangan ada yang mati, udara di ruang produksi banyak debu yang beterbangan sehingga karyawan yang bekerja dibagian tersebut harus memakai masker, dibeberapa ruangan masih ada yang pengap sehingga menimbulkan bau, dan sesama karyawan harus memiliki hubungan baik ketika bekerja atau disaat berkomunikasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Pada lingkungan kerja karyawan harus diperhatikan dengan baik segala aspek yang mendukung kinerja karyawan. Mulai dari ruangan kerja hingga interaksi sosial antar karyawan yang terjadi di lingkungan kerja. Dalam lingkungan kerja, yang akan lebih kuat membawa perubahan pada aspek pekerjaan adalah hubungan antar karyawan. Apabila hubungan antar karyawan berjalan baik maka akan

mempengaruhi motivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

Dibandingkan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik harus lebih diperhatikan oleh perusahaan. Karena kondisi psikologi karyawan sangat menentukan kinerjanya dalam bekerja. Misalnya seperti keamanan ditempat kerja dan hubungan antar pegawai di lingkungan kerja. Kedua hal tersebut akan sangat cepat mempengaruhi kondisi mental karyawan. Oleh karena itu juga akan sangat banyak memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan berkenaan dengan motivasi pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, permasalahan yang penulis temukan yaitu pertama besarnya tanggung jawab yang harus dipikul namun tidak disertai wewenang dalam membuat keputusan, hal ini berarti campur tangan atasan yang berlebihan sampai ke aspek teknis, standar operating prosedur yang terlalu kaku sehingga membuat karyawan tidak termotivasi untuk mencari atau membuat keputusan yang lebih cepat dan karyawan juga jenuh untuk mengikuti standar yang telah ditetapkan sehingga berdampak pada turunnya kinerja karyawan. Kedua kecilnya upah dibandingkan dengan volume pekerjaan dan tidak menariknya skema intensif dari target yang ingin dicapai serta terjadinya penundaan kenaikan upah serta adanya pengurangan tunjangan kesejahteraan hal ini mengakibatkan karyawan tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal sehingga kinerja karyawan pun menurun dan karyawan juga selalu mengeluh tentang hal-hal

sepele. Ketiga tidak ada kejelasan mengenai pengangkatan karyawan tetap serta adanya diskriminasi terhadap karyawan, hal ini sangat berdampak pada motivasi kerja karyawan yang akan menurunkan kinerja karyawan tersebut karna menyebabkan karyawan tidak bersedia bekerja sama dalam bentuk team dan karyawan juga bisa saling menyalahkan. Keempat adanya ketidaksesuaian antara prinsip pribadi dengan tuntutan pekerjaan misalnya karyawan harus berbohong atau mengharuskan mempunyai taktik lain yang menghalalkan segala cara namun aktivitas tersebut bertentangan dengan nilai moral yang diyakininya hal seperti ini bisa membuat karyawan mangkir dari pekerjaannya tanpa alasan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul, **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena pada latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut : Bagaimana pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru?.

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja pada karyawan PT.

- Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
 - d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
 - e. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
 - f. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Kerangka Teori

1. Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi/perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada SDM (Nawawi, 2005). Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi demikian mengharuskan organisasi/perusahaan untuk melakukan pembinaan karir bagi para karyawan, yang harus dilakukan secara berencana dan berkelanjutan.

Sebelumnya perlu diketahui terlebih dahulu definisi dari karir itu

sendiri. Menurut Anoraga (2001), karir dalam arti sempit (sebagai upaya mencari nafkah, mengembangkan profesi, dan meningkatkan kedudukan), karir dalam arti luas (sebagai langkah maju sepanjang hidup atau mengukur kehidupan seseorang). Sedangkan menurut Handoko (2001) karir adalah semua pekerjaan jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang.

Menurut Sadili Samsudin (2006, dalam Isyanto dkk, 2013) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Pengertian pengembangan karir menurut Nawawi (2005), pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya.

Pengertian dari Andrew J. Fubrin yang dikutip dari Mangkunegara (2004), berpendapat bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Dari pengertian pengembangan karir di atas, pekerja dan organisasi atau perusahaan

mempunyai peran masing-masing dalam usaha pengembangan karir. Pekerja mempunyai tugas berupa perencanaan karir dan organisasi atau perusahaan mempunyai tugas memberikan bantuan berupa program-program pengembangan karir, agar pekerja yang potensial dapat mencapai setiap jenjang karir sejalan dengan usaha mewujudkan perencanaan karirnya.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh **Sarwoto (1991)** bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Pendapat **Ahyari (2002)** bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan

dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Menurut **Sarwoto (2001:30)** lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang bekerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Menurut **Siagian (2002:131)** kondisi kerja atau lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti nymannya tempat bekerja, kebersihan tempat bekerja ventilasi yang cukup, penerangan lampu yang memadai, kebersihan tempat kerja, keamanan dan lain-lain yang sejenis disamping lokasi tempat kerja yang dikaitkan dengan tempat tinggal seseorang.

Menurut **Isyandi (2004:134)** lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan, seperti temperature/kelembaban, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat dalam perlengkapan dalam bekerja.

3. Kinerja Karyawan

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Cascio dalam **Koesmono (2005)** mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugas yang telah ditetapkan. **Soeprihanto (1988)** mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target/sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja merupakan suatu perbuatan, suatu prestasi, atau penampilan umum dari keterampilan. Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Di samping itu, penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan pengawasan terhadap perilaku karyawan.

Soeprihanto (1988) menyatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisals*) merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Menurut John Suprihanto (1988), terdapat 7 manfaat dari penilaian kinerja, antara lain :

- a) Meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan secara rutin.
- b) Sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya pada penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.

- c) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin sehingga dapat diarahkan jenjang atau perencanaan kariernya, kenaikan pangkat, dan kenaikan jabatan.
- d) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e) Mengakui kondisi perusahaan secara keseluruhan di bidang personalia, khususnya kinerja karyawan pada pekerjaannya.
- f) Secara pribadi, bagi individu karyawan, dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacu perkembangan. Bagi atasan sebagai penilai, akan lebih memperhatikan dan mengenal karyawan agar dapat membantu serta memotivasi karyawan dalam bekerja.
- g) Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi proses penilaian dan pengembangan secara keseluruhan.

Terdapat beberapa faktor yang menjadi indikator maupun criteria penilaian kinerja karyawan. Menurut **Heijrachman dan Husnan (2000)**, indikator penilaian kinerja diantaranya :

- a. Kualitas Kerja
Indikator ini terdiri dari ketepatan, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, pemeliharaan alat-alat kerja, dan kecakapan dalam melaksanakan tugas.
- b. Kuantitas Kerja
Indikator ini meliputi output, bukan hanya output rutin, tetapi

juga seberapa cepat pekerjaan bisa diselesaikan.

c. Keandalan

Merupakan pengukuran dari segi kemampuan atau keandalan karyawan dalam melaksanakan tugas, meliputi instruktur, inisiatif, kehati-hatian, seperti dalam hal keandalan pelaksanaan prosedur, peraturan kerja, disiplin, dan lain-lain.

d. Sikap

Merupakan sikap karyawan terhadap perusahaan, terhadap rekan sekerja, pekerjaan, serta kerjasama dengan karyawan lain.

4. Hubungan antara pengembangan karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi/perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergabung pada SDM (Nawawi, 2005). Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi demikian mengharuskan organisasi/perusahaan untuk melakukan pembinaan karir bagi para karyawan, yang harus dilakukan secara berencana dan berkelanjutan.

Selain itu lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja

yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun.

Metode Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Jalan Rambutan No. 43 Sidomulyo Timur Marpoyan Damai Pekanbaru. Alasan mengapa penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Adapun waktu penelitian dilakukan pada bulan februari 2018.

b. Responden

Sehubungan dengan data primer, maka penelitian ini membutuhkan populasi dan sampel. Adapun populasi yang diambil dari penelitian ini adalah para karyawan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V pekanbaru. dengan jumlah karyawan sebanyak 245 orang karyawan.

c. Teknik Pengumpulan Data

Kuisisioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis pada responden untuk dijawab.

d. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

e. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Sederhana Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Dari hasil regresi sederhana didapat bilangan konstanta (a) sebesar 52,518 dan koefisien variabel pengembangan karir sebesar 1,558. Koefisien regresi untuk kinerja karyawan bernilai positif, artinya pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2 Analisis Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Dari hasil regresi sederhana didapat bilangan konstanta (a) sebesar 32,030 dan koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 1,016. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja bernilai positif, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Nilai konstanta (a) sebesar 14.507. artinya adalah apabila pengembangan karir dan lingkungan kerja diasumsikan nol (0) maka kinerja karyawan sebesar 14.507.

Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0,768 artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengembangan karir sebesar 1 satuan maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,768 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,493. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,493 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Besar koefisien determinasi adalah 0.591 mengandung pengertian bahwa pengaruh variable bebas (independent) terhadap perubahan variable (dependent) adalah 59%. Sedangkan 41% (100%-59%) dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Besar koefisien determinasi adalah 0.478 mengandung pengertian bahwa pengaruh variable bebas (independent) terhadap perubahan variable (dependent) adalah 47,9%. Sedangkan 52,1% (100%-47,9%) dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Besar koefisien determinasi adalah 0.692 mengandung pengertian bahwa pengaruh variable bebas (independent) terhadap perubahan variable (dependent) adalah 69,2 Sedangkan 30,8 dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

5. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan uji t diperoleh t hitung (3,436) > t tabel (3,160) dan sig. (0,000) < 0,05, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara

parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. hal ini dapat diartikan semakin perusahaan dapat meningkatkan pengembangan karir karyawan yang positif maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uji t, diketahui t hitung $(4,926) > t$ tabel $(3,160)$ dan sig. $(0,000) < 0,05$, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. hal ini dapat diartikan semakin perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja karyawan yang positif maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

6. Uji Simultan (Uji F/Uji Anova)

Dari hasil pengujian diperoleh nilai hasil F hitung adalah 12,617 sedangkan nilai F tabel 4,001. Hal ini berarti F hitung $> F$ tabel dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. Jadi dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Temuan penelitian ini sama dengan temuan penelitian yang dilakukan Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi (2016), Dalam penelitiannya ditemukan bahwa Pengembangan karir dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan.

1. Pengembangan karir karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dapat diketahui bahwa pengembangan karir sudah baik, dilihat dari dimensi kesesuaian minat dan keahlian kerja, peluang pengembangan karir, kejelasan karir jangka panjang dan jangka pendek.
2. Lingkungan kerja pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dapat diketahui bahwa keseluruhan lingkungan kerja sudah baik, dilihat dari dimensi lingkungan kerja fisik dan non fisik.
3. Kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dapat diketahui bahwa kinerja karyawan kurang baik, dilihat dari dimensi atribut individu, upaya kerja, dan dukungan organisasi.
4. Hasil uji t menunjukkan bahwa pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
5. Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
6. Hasil uji f menunjukkan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Saran

1. Sebaiknya PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru lebih memperhatikan peluang pengembangan karir karyawan dan memperhitungkan untuk mengadakan suasana kerja yang kompetitif, sehingga karyawan dapat melihat perkembangan karir mereka dari masa ke masa.
2. PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru diharapkan lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi lingkungan kerjanya dengan memberikan kenyamanan dalam bekerja, seperti ketersediaan AC yang cukup, keamanan ditempat kerja, serta peralatan kerja yang memadai.
3. PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru harus lebih memperhatikan kinerja karyawan, seperti lebih melihat peningkatan kemampuan, keterampilan, personality, sumber daya dan penghargaan bagi karyawan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka kinerja perusahaan juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 1992. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Bina Aksara
- Akhyar Yusuf Lubis. 2014. *Teori dan Metodologi Ilmu Pengetahuan Sosial-,. Budaya Kontemporer*. Jakarta : Rajawali Press.
- Ahyaruddin, Muhammad. 2015. *Hubungan antara Pengguna Sistem Pengukuran Kinerja, Faktor-Faktor Organisasional, Akuntabilitas, dan Kinerja Organisasi Sektor Publik*. Tesis Program Studi Ilmu Akuntansi FEB UGM.
- Bourdieu, Pierre, 1979. *Distinction: Social Critique of the Judgment of the Taste* (translated).
- Budiarta, Kustoro. 2009. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bungin Burhan. 2003. *“Metode Penelitian Kualitatif”*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Fandy Tjiptono, Ph.D. 2015. *Strategi Pemasaran, Edisi 4*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ford, Brian R. Jay M. Bornstein dan

Patrick T. Pruitt. 2008. *The Ernst & Young Business Plan*, penerjemah Irma Andriani. Jakarta: PT Cahaya Insani Suci

Gani, Erizal. 2013. *Komponen-Komponen Karya Tulis Ilmiah*. Bandung: PRC

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.