

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA KARYAWAN PT. BRI (PERSERO) CABANG KOTABARU**

**Erini Junita Sari<sup>1</sup>, Muhammad Zakiyyul Fuad Rasyid<sup>2</sup>, Rudyanto Khosasih<sup>3</sup>**

<sup>1,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Banjarmasin

<sup>2</sup>Politeknik Hasnur

Corresponding Author: [erini@stiei-kayutangi-bjm.ac.id](mailto:erini@stiei-kayutangi-bjm.ac.id)<sup>1</sup>

### **Article History**

Received: 28-02-2023

Revised: 03-03-2023

Accepted: 06-03-2023

### **Kata Kunci:**

*Kualitas Kerja; Lingkungan Kerja; Peningkatan Karir*

### **Keywords:**

*Development Career; Quality of Work; Work Environment*

### **ABSTRAK:**

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kualitas kerja terhadap pengembangan karir. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis ada tidaknya hubungan antar variabel dengan analisis regresi berganda. Sampel pada penelitian ini sebanyak 60 responden karyawan PT BRI (Persero) Cabang Kotabaru. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan di analisis menggunakan SPSS 26.*

*Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan karir dan kualitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan karir. Hasil secara simultan menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja dan kualitas kerja terhadap peningkatan karir karyawan.*

### **ABSTRACT:**

*This research aims to investigate the effect of work environment and quality of work on Development Career. This study uses a quantitative analysis method which aims to analyze the relationship between the observed variables using multiple regression analysis. Respondent consists of 60 employees of PT BRI (Persero) Cabang Kotabaru taken with a saturated sample technique. The data collection method used a questionnaire and analyzed using SPSS 26.*

*The results showed that work environment has a positive and significant effect on Development Career and quality of work has a positive and significant effect on Development Career. The results simultaneously show that there is a significant affect between work environment and quality of work on*

## PENDAHULUAN

Pada dasarnya lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan karena hal itulah yang akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan dan pengembangan karir sebuah organisasi atau perusahaan yang akan kita masuki. Sumber Daya Manusia (SDM), Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan. Persaingan perusahaan dalam era globalisasi sekarang ini menuntut perusahaan untuk menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung kinerja perusahaan.

SDM merupakan kunci yang dapat menentukan berkembangnya sebuah perusahaan dan juga berupa sumber daya manusia yang dipekerjakan di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut (Susan, 2019). Agar perusahaan bisa menciptakan sesuatu hal yang dapat mendorong atau memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Lingkungan kerja adalah faktor- faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi, pengertian lingkungan kerja dapat diuraikan dari beberapa ahli, yaitu: lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja suatu organisasi.

Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Secara genetis, setiap individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan pola perilaku tertentu untuk menanggulangi masalah lingkungan. Namun demikian, pembentukan lingkungan kerja yang mendukung prestasi kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Pada PT BRI (PERSERO) Kotabaru terjadi beberapa masalah seperti konflik antar karyawan yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan yang lain sehingga mempengaruhi perkembangan karir karyawan, karena dapat menimbulkan ketidaknyamanan pada lingkungan kerja PT BRI (PERSERO) Kotabaru, dan juga SDM yang kurang termotivasi untuk bekerja lebih giat dikarenakan ketidakmampuan atasan untuk memberi kompensasi pada pegawai yang mengerjakan pekerjaannya lebih baik dari yang lain.

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang terpenting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Untuk kualitas kerja pada PT BRI (PERSERO) cabang Kotabaru sendiri dapat dikatakan cukup baik walaupun terdapat masalah di bagian tertentu, hal itu tetap dapat di atasi oleh pihak bank sehingga menghasilkan nasabah yang cukup percaya akan PT BRI (PERSERO) cabang KotaBaru. Berdasarkan latar belakang diatas penulis menarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada PT BRI (PERSERO) Cabang Kotabaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

870

dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap pengembangan karir Sumber Daya Manusia (SDM) yang di lakukan PT BRI (PERSERO) cabang Kotabaru.

## **LANDASAN TEORI**

### **Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2007) di dalam Suwondo (2015) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan (Norianggono et al, 2014).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Bau tidak sedap ditempat Kerja
7. Tata warna di tempat kerja
8. Dekorasi di tempat kerja
9. Musik di tempat kerja
10. Keamanan di tempat kerja

Adapun indikator-indikator dari lingkungan kerja, yaitu:

1. Perlengkapan, merupakan alat yang menunjang karyawan dalam melakukan
2. Suasana kondusif, merupakan tempat atau lingkungan yang mendukung pekerja agar dapat bekerja lebih baik.
3. Hubungan kerja, adalah sesuatu ikatan sosial antar karyawan
4. Prestasi dalam kerja, adalah pencapaian yang di dapatkan setiap karyawan.

### **Kualitas Kerja**

Menurut (Hao, 2013), kualitas kerja merupakan keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pegawai yang mempunyai tanggungjawab besar terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan, baik tanggungjawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggungjawab moral dan spiritual. Kualitas kerja diperlukan agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik disetiap aspek.

Istilah Kualitas kerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai. Beberapa pengertian kinerja dari beberapa ahli yaitu: Dalam kamus umum Bahasa Indonesia menyatakan bahwa kinerja adalah apa yang dicapai atau prestasi kerja yang terlihat. Selain itu kinerja adalah

gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dan mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi.

Beberapa faktor kualitas kerja/kinerja menurut Timple (Handayani, 2016): faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan bawahan ataupun rekan kerja, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sedangkan indikator-indikator bagi kualitas kerja adalah:

1. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
2. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
3. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
4. Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
5. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan Lingkungan kerja dan Kualitas Kerja sebagai Variabel X1 dan X2, serta Pengembangan Karis sebagai variabel Y. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data, data yang dihasilkan dari kuesioner berupa angka yang akan digunakan untuk menguji hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan secara meluas dan berusaha mencari hasil yang dapat digunakan untuk suatu tindakan yang sifatnya deskriptif, yaitu melukiskan fakta-fakta, klasifikasi, dan pengukuran yang diukur fakta yang merumuskan dan melukiskan apa yang terjadi. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner, setelah kuesioner diperoleh hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif dan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT BRI (PERSERO) cabang Kotabaru yang berjumlah 120 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan tergantung dengan jenis penelitian yang kita pilih, teknik sampel yang digunakan oleh penulis ialah representatif dikarenakan pengambilan sampel dari sebagian populasi yang berjumlah 120 populasi dimana diambil 60 sampel.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### ***Analisis Statistik Deskriptif***

Dari hasil pengolahan data statistik deskriptif, diperoleh output hasil SPSS seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.1. Hasil Uji Statistik Deskriptif**

| <b>Variabel</b>    | <b>Minimum</b> | <b>Maximum</b> | <b>Mean</b> | <b>Std. Deviation</b> |
|--------------------|----------------|----------------|-------------|-----------------------|
| Lingkungan kerja   | 5,00           | 20,00          | 20,9500     | 5,76496               |
| Kualitas kerja     | 5,00           | 25,00          | 13,8167     | 4,00208               |
| Pengembangan Karir | 9,00           | 30,00          | 16,9000     | 5,09802               |

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 1.1. menunjukkan data sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 60 sampel. Lingkungan kerja memiliki nilai minimum sebesar 5, nilai maksimum sebesar 20, rata-rata sebesar 20,9500 dan standar deviasi 5,76496. Rendahnya nilai standar deviasi dibandingkan rata-rata menunjukkan bahwa nilai rata-rata dapat digunakan sebagai representasi dari keseluruhan data. Kualitas kerja nilai minimum sebesar 5, nilai maksimum sebesar 25, dan memiliki standar deviasi 4,00208 yang lebih kecil dari nilai rata-rata 13,8167. Hal ini menunjukkan data memiliki distribusi relatif normal. Pengembangan karir nilai minimum sebesar 9, nilai maksimum sebesar 30, dan memiliki standar deviasi 5,09802 yang lebih kecil dari nilai rata-rata 16,9000. Hal ini menunjukkan data memiliki nilai rata-rata bisa digunakan sebagai representasi dari keseluruhan data.

### *Uji Hipotesis*

**Tabel 1.2. Hasil Uji Parsial (t)**

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |  | t      | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|--------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |  |        |      |
| 1 (Constant)     | 1,332                       | ,469       |                           |  | 2,837  | ,006 |
| LINGKUNGAN KERJA | 1,147                       | ,102       | ,796                      |  | 11,213 | ,000 |
| KUALITAS KERJA   | ,223                        | ,080       | ,197                      |  | 2,775  | ,007 |

Sumber: Data diolah (Output SPSS Versi 26), 2022

Dari Tabel 1.2. dapat dilihat bahwa apabila nilai signifikan kurang dari 0,05 maka variabel tersebut dinyatakan mempengaruhi variabel dependennya. Berdasarkan hasil uji t peneliti mendapatkan nilai t hitung masing-masing untuk variabel lingkungan kerja (X1) dan kualitas kerja (X2) sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja (X1) dengan nilai koefisien sebesar 11,213 dan signifikansi 0,000, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir (Y). Maka dapat disimpulkan Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur diterima.
2. Variabel kualitas kerja (X2) dengan nilai koefisien sebesar 2,775 dan signifikansi 0,007, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel sosial (X2) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir (Y). Hasil penelitian dapat memberikan kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H2) yang menyatakan ada pengaruh signifikan kualitas kerja terhadap pengembangan karir dapat diterima.

**Tabel 1.3. Hasil Uji Simultan (f)**

|   | Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|---|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 1903,492       | 2  | 951,746     | 945,813 | ,000 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 57,358         | 57 | 1,006       |         |                   |
|   | Total      | 1960,850       | 59 |             |         |                   |

Sumber: Data diolah (Output SPSS Versi 26), 2022

Dari hasil uji F. di atas didapat nilai F hitung sebesar 945,813 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,000. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen lingkungan kerja (X1) dan kualitas kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen pengembangan karir. Dalam hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kualitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap pengembangan karir dapat diterima.

Dalam penelitian menunjukkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 11,213 dan signifikansi 0,000, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Artinya apabila semakin baik suatu bentuk lingkungan kerja yang diberikan pada karyawan maka pengembangan karir mereka akan ikut meningkat. Hasil ini sejalan dengan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap pengembangan karir memiliki arti bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Penyelesaian pekerjaan yang baik dari karyawan akan memudahkan mereka untuk bisa mengembangkan karir di perusahaan.

Hasil penelitian menyatakan bahwa rata-rata karyawan PT BRI Cabang Kotabaru setuju bahwa hubungan sesama rekan kerja mereka sangat harmonis. Artinya keharmonisan sesama rekan kerja dalam hal lingkungan kerja menjadi perhatian utama dari para karyawan PT BRI Cabang Kotabaru. Selain itu indikator tentang fasilitas yang tersedia, lingkungan kerja yang tenang dan kesempatan yang sama dalam peningkatan karir karyawan juga perlu menjadi perhatian.

Pada indikator "Fasilitas yang tersedia untuk mendukung aktivitas kerja", rata-rata karyawan menjawab cukup setuju, dimana hal ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa fasilitas yang perlu ditambah atau diperbaiki untuk dapat mendorong kinerja karyawan agar dapat meningkatkan karir di perusahaan. Dalam indikator "Lingkungan kerja yang tenang dan bebas dari suara bising", rata-rata karyawan menjawab cukup setuju, dimana hal ini menunjukkan beberapa karyawan masih merasa terganggu dengan suara bising yang ada. Hal ini dikarenakan lokasi kantor yang terletak di pinggir jalan umum yang terbilang ramai setiap harinya. Lalu untuk indikator "Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir", rata-rata karyawan menjawab cukup setuju karena dalam perusahaan masih ada beberapa jabatan yang memiliki tingkat pengembangan karir yang cukup sulit karena selain persaingan dengan karyawan lain juga karena bidang pekerjaan yang dikerjakan tidak memiliki pengembangan karir yang signifikan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi pengembangan karir. Hal ini dapat disebabkan oleh lingkungan kerja yang

memiliki fasilitas yang memadai, bebas kebisingan, rekan kerja yang harmonis dan lingkungan kerja yang mampu memberikan kesempatan yang sama pada setiap karyawannya dapat menyebabkan karyawan merasakan nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang mampu memberikan rasa nyaman dan aman ini akan membuat karyawan dapat bekerja dengan maksimal sehingga peningkatan karir bisa dicapai setiap karyawan. Apalagi seseorang yang bekerja pada bidang perbankan yang pekerjaannya memiliki target pencapaian tertentu setiap bulannya, sehingga rasa nyaman dan aman yang ada di lingkungan kerja mampu membuat pekerja memberikan performa kerja terbaik dan membuat pencapaian karir yang diinginkan dapat tercapai.

Berdasarkan pengujian regresi nilai koefisien untuk kualitas kerja sebesar 2,775 dan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,007. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur. Oleh karena itu hipotesis kedua dapat diterima. Semakin tingginya kualitas kerja yang diterapkan maka pengembangan karir karyawan juga akan meningkat. Kualitas kerja mampu memberikan pengaruh dalam peningkatan karir karyawan, hal ini tercermin dalam kuesioner tentang kualitas kerja yang mana indikator keempat menjadi indikator dengan nilai tertinggi, indikator keempat tersebut menyatakan bahwa karyawan pada PT BRI Cabang Kotabaru mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan lain. Karyawan yang mampu memiliki sudut pandang yang berbeda dalam melihat masalah akan mampu menghasilkan pemecahan masalah yang berorientasi pada dirinya sehingga akan meningkatkan kualitas kerja yang dilakukan.

Berdasarkan hasil analisis data, dapat dikatakan bahwa kualitas kerja dapat mempengaruhi peningkatan karir karyawan. Hal ini dikarenakan ketika karyawan memiliki kualitas kerja yang tinggi maka ia akan memberikan performa terbaiknya dalam bekerja sehingga kesempatan untuk meningkatkan karir akan semakin tinggi pula. Seseorang dikatakan memiliki kualitas kerja ketika ia mampu memiliki kuantitas kerja, efisiensi waktu, kemampuan yang melebihi standar, mampu melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dan mampu mengatur pengambilan keputusan yang strategis untuk disesuaikan dengan kelompok atau tim kerja di dalam perusahaan melebihi karyawan lain. Hal inilah yang dapat menyebabkan individu mampu memberikan kinerja yang berkualitas, sehingga karyawan tersebut dapat mencapai peluang karir yang lebih baik.

Berdasarkan pengujian regresi, nilai koefisien untuk variabel independen sebesar 945,813 dan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan kualitas kerja (X2) sebagai variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir sebagai variabel dependen. Oleh karena itu hipotesis ketiga dapat diterima. Suatu lingkungan kerja yang baik dan tingginya kualitas kerja secara bersama-sama maka akan meningkatkan peluang karyawan untuk pengembangan karir. Melalui penelitian ini, karyawan mengemukakan bahwa mereka dapat mengembangkan karir dengan adanya pelatihan dan pendidikan yang diberikan perusahaan. Rekan kerja yang harmonis, sudut pandang yang berbeda, serta adanya pelatihan dari perusahaan mampu membuat pengembangan karir karyawan menjadi semakin tinggi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisa dan interpretasi data penelitian pada pegawai PT BRI Cabang Kotabaru dengan jumlah 60 responden mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kualitas kerja terhadap pengembangan karir dapat ditarik kesimpulan mengenai hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, yaitu:

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada karyawan PT BRI Cabang Kotabaru. Lingkungan kerja yang baik memberikan karyawan rasa nyaman untuk bekerja sehingga akan melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Kinerja yang baik akan membuat karyawan mampu untuk mengembangkan karir mereka di perusahaan.
2. Kualitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BRI Cabang Kotabaru. Kualitas kerja yang baik dari karyawan akan membuat target dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Pencapaian yang dilakukan oleh karyawan akan membuat pengembangan karir karyawan juga akan lebih mudah.
3. Lingkungan Kerja dan Kualitas Kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BRI Cabang Kotabaru.

### Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka diperoleh saran yang dapat diajukan terkait penelitian ini diantaranya:

1. Saran Praktis
  - a. Bagi PT BRI Cabang Kotabaru agar dapat terus meningkatkan kenyamanan pada lingkungan kerja agar peningkatan karir setiap karyawan dapat tercapai. Perusahaan dapat memperhatikan lingkungan sekitar kantor dan juga dapat membimbing karyawan agar bisa saling memberikan dukungan antar karyawan sehingga harmoni dalam koordinasi pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan karyawan mampu bekerja dengan tenang lalu pada akhirnya karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan karir.
  - b. Bagi PT BRI Cabang Kotabaru agar dapat mengapresiasi kualitas kerja para karyawan agar pengembangan karir mampu berjalan dengan lancar. Perusahaan dapat memberikan pelatihan dan pendidikan untuk membantu pengembangan karir yang dilakukan karyawan pada PT BRI Cabang Kotabaru.
2. Saran Teoritis
  - a. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama sebaiknya menambah variabel dan responden penelitian, menambah atau menggunakan variabel lain seperti kompensasi, disiplin kerja atau yang lain untuk menguji pengaruhnya terhadap pengembangan karir. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu menyempurnakan indikator pertanyaan dalam kuesioner agar penelitian lebih akurat dan efektif pada tujuan yang ingin dicapai.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ginanjar, R. A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. *Hanata Widya*, 2(5).
- [2] Handayani, M. (2015). Pengaruh Kualitas Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Solok. *Jurnal Manajemen*. Universitas Taman Siswa Padang.
- [3] Hao, L. (2013). Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kota Banjar.
- [4] Indrajaya & Adnyani, 2013 Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan.

- [5] Luh Putu Yunia Anggy Pratiwi (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa dua Bali E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 3, 2017: 1478-1506.
- [6] Norianggono, Hamid, & Ruhana, 2014 Hubungan Lingkungan Kerja, Displin Kerja, Dan Kinerja Karyawan.
- [7] Rahayu, D., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 601-609
- [8] Suwondo, D. I. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Displin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 136.
- [9] Siti Lam'ah Nasution (2020) Pengaruh Kualitas Kerja Dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Asam Jawa. *Jurnal ECOBISMA (Ekonomi, Bisnis dan Manajemen) Vol 7, No 2 (2020)*.
- [10] Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol.2 No.1, 19*.
- [11] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabet.
- [12] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [13] Sunarto, A. (2020). Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan dan Motivasi pada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining. *JENIUS*. Vol. 3 No.3, 247.
- [14] Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume. 9, 955*.
- [15] Suwondo, D. I. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Displin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 136.