

Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu

Tita Meilani*, dan Ridlwan Muttaqin

Universitas Indonesia Membangun, Bandung,

Penulis Korespondensi: titameilani@student.inaba.ac.id*

ridlwan.muttaqin@inaba.ac.id

Abstract:

The purpose of this research is to find out how career development, work discipline, and the physical work environment influence the performance of PT Murni Konstruksi Indonesia Palu employees. Multiple linear regression analysis was used, and the study population consisted of 30 employees. Employee performance is a dependent variable, and career development, work discipline, and physical work environment are independent variables. Observations and questionnaires were used to collect data. Various statistical techniques, such as partial hypothesis testing, simultaneous analysis, and coefficient of determination, are included in the data. Research findings show that employees' performance is positively and significantly influenced by career development, work discipline, and physical work environment. Apart from that, these three variables simultaneously positively and significantly influence employees' performance.

Keywords: Career Development, Work Discipline, Physical Work Environment, Employees Performance

1. Pendahuluan

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan tujuan yang dimiliki oleh banyak perusahaan, karena persaingan yang ketat dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif mendorong mereka untuk melakukan hal tersebut (Darmawan & Muttaqin, 2023). Perusahaan melakukan hal ini dengan harapan dapat membantu mereka mencapai target strategisnya. Sejumlah permasalahan muncul akibat ketatnya persaingan yang mendorong pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta munculnya era kebebasan dalam berusaha. Meningkatkan kinerja dan mematuhi standar adalah salah satu masalah yang perlu dipecahkan oleh organisasi (Lengkong dkk. dalam Muttaqin et al., 2023). Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan berdampak pada pertumbuhan perusahaan; oleh karena itu, semakin baik kinerja seorang karyawan, semakin mudah bagi bisnis untuk mencapai tujuannya. Di sisi lain, kinerja karyawan yang buruk akan mempersulit bisnis mencapai tujuannya. Kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) adalah hasil pekerjaan seorang pegawai baik kuantitas maupun kualitas yang diselesaikan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan pengembangan karier. Pengembangan karier menurut Hasibuan (2017:69) dapat diartikan sebagai upaya untuk meningkatkan keterampilan

Published by:

moral, teoritis, dan teknis pekerja sejalan dengan tuntutan suatu jabatan atau pekerjaan melalui pelatihan dan pendidikan. Peningkatan kinerja pegawai akan terjadi dengan sendirinya jika pengembangan karier diprioritaskan dalam proses penilaian perusahaan. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa pertumbuhan karier mempengaruhi kinerja pekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Sari & Rahyuda (2022) yang menunjukkan pengembangan karier mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi oleh Muna & Isnawati (2022) menyatakan hasil yang sama bahwa secara positif dan signifikan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengembangan karier.

Selain pengembangan karier, disiplin kerja perlu menjadi bagian dari program penilaian atau perbaikan perusahaan. Disiplin menurut Afandi (2016:24) merupakan alat yang digunakan manajemen untuk mengubah perilaku. Hal ini juga merupakan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati seluruh kebijakan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin dapat dikembangkan melalui serangkaian tindakan yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Oleh karena itu, perusahaan perlu memotivasi karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku agar dapat menumbuhkan kedisiplinan yang unggul, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih optimal. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muslimat & Wahid (2021), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja. Defitamilia & Saleh (2022) dalam studinya menyatakan hal yang sama, kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Selain itu, lingkungan kerja fisik juga memiliki peranan penting dalam mendorong kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017:23) adalah suatu lokasi dengan berbagai kelompok dan fasilitas yang dapat membantu suatu organisasi mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misinya. Tercapainya kinerja pegawai yang optimal dapat difasilitasi oleh lingkungan kerja fisik yang sesuai. Dalam kerangka ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang bebas kebisingan, nyaman, dan aman. Oleh karena itu, penting untuk ditekankan bahwa lingkungan kerja fisik memainkan peran penting dalam memotivasi kinerja karyawan selain pertumbuhan karier dan disiplin kerja. Penelitian Latif et al. (2022) mendukung pendapat tersebut dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi oleh Halim & Meliza (2022) membawa hasil sama bahwa kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) adalah hasil pekerjaan seorang pegawai baik kuantitas maupun kualitas yang diselesaikan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Kasmir (2016:182) menyatakan bahwa kinerja adalah tercapainya tujuan atau tindakan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Adapun kinerja karyawan, menurut Adami (2016:96), mengacu pada sejauh mana seseorang berkontribusi terhadap organisasi melalui hasil pekerjaan, kualitas keluaran, tenggat waktu, kehadiran kerja, dan sikap kerja yang tepat.

2.2. Pengembangan Karier

Pengembangan karier menurut Hasibuan (2017:69) dapat diartikan sebagai upaya untuk meningkatkan keterampilan moral, teoritis, dan teknis pekerja sejalan dengan tuntutan suatu jabatan atau pekerjaan melalui pelatihan dan pendidikan. Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang (Wirawan, 2015:53).

Menurut Sinambela (2019:69), pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang di sebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir.

2.3. Disiplin Kerja

Kemampuan untuk mengikuti pedoman, kebijakan, dan prosedur yang ditetapkan di tempat kerja disebut sebagai disiplin kerja. Hal ini mencakup kesiapan untuk bekerja secara konsisten dan efisien dalam tugas-tugas tertentu, serta bekerja secara rutin dan tepat waktu.

Disiplin menurut Afandi (2016:24) merupakan alat yang digunakan manajemen untuk mengubah perilaku. Hal ini juga merupakan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati seluruh kebijakan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Farida & Hartono (2016:41), rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan tercermin dari tingkat kedisiplinannya.

2.4. Lingkungan Kerja Fisik

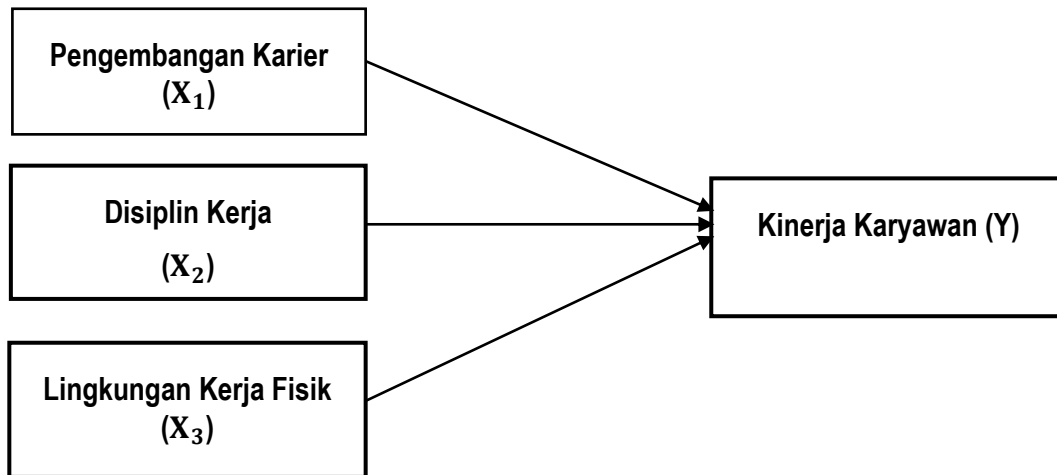
Lingkungan kerja fisik merujuk pada segala aspek fisik dari lokasi tempat seseorang bekerja. Ini meliputi desain, tata letak, dan kondisi fisik dari ruang kerja, yang mencakup bangunan, fasilitas, peralatan, serta faktor-faktor lain yang memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan produktivitas para karyawan. Aspek-aspek seperti pencahayaan, ventilasi udara, suhu, kebisingan, kebersihan, dan elemen-elemen ergonomis lainnya juga termasuk dalam lingkungan kerja fisik karena mereka memengaruhi kesehatan dan kenyamanan karyawan saat mereka bekerja.

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017:23) adalah suatu lokasi dengan berbagai kelompok dan fasilitas yang dapat membantu suatu organisasi mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misinya.

Menurut Sudaryo et al. (2018:50) lingkungan kerja fisik berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan, yang berpengaruh (baik secara langsung maupun tidak langsung) terhadap pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitas dalam mencapai tujuan/target.

2.5. Model Penelitian

Model penelitian yang menunjukkan bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Model Penelitian

2.6. Hipotesis

Hipotesis berikut bertujuan untuk memberikan jawaban sementara terhadap penelitian ini:

1. Pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan;
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan;
3. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan
4. Pengembangan karier, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.7. Penelitian Terdahulu

Penulis memberikan kerangka perbandingan bagaimana pengembangan karier, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik berdampak pada kinerja karyawan, dengan menggunakan berbagai sumber referensi termasuk di dalamnya penelitian terdahulu untuk meningkatkan literatur.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Nama Jurnal	Penulis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Maxin Paint Medan.	Halim & Meliza (2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi	Defitamila & Saleh (2022)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja baik secara parsial maupun

No	Judul dan Nama Jurnal	Penulis	Hasil Penelitian
			secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja pada Bank Saat Pandemi Covid-19	Sari & Rahyuda (2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, secara parsial terhadap kinerja karyawan
4	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Cipondoh.	Muslimat & Wahid (2021)	Hasil penelitian menunjukan bahwa dari Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hadji Kalla Toyota Cabang Maros	Latif et al. (2022).	Hasil penelitian menunjukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
6	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)	Muna & Isnowati (2022)	Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Google Scholar

3. Metode Penelitian

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori. Menurut Sugiyono (2019:224), penjelasan mengenai keterkaitan antar variabel yang mempengaruhi hipotesis peneliti

Published by:

merupakan tujuan dari penelitian eksplanatori. Dalam penelitian ini, digunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini merujuk kepada semua karyawan PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. Populasi sebanyak 30 responden dipilih menggunakan metode nonprobability sampling, dengan menerapkan teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono dalam Adiputra (2021:127), Sampling jenuh adalah pendekatan pengambilan sampel yang menggunakan setiap anggota populasi sebagai sampel ketika populasinya relatif kecil. Oleh karena itu, ukuran sampel untuk penelitian ini terdiri dari 30 responden.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang mencakup beberapa pertanyaan mengenai empat variabel utama: pengembangan karier, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan. Skala Likert digunakan untuk mengevaluasi variabel-variabel dalam penelitian ini. Responden diminta untuk menilai variabel-variabel tersebut sesuai dengan seberapa setuju mereka dengan rentang berikut: 1 menunjukkan sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 kurang setuju, 4 setuju, dan 5 sangat setuju.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Berikut operasionalisasi variabel terkait pengembangan karier, disiplin kerja, lingkungan fisik kerja, dan kinerja karyawan yang diteliti:

Tabel 2 Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No Kuisisioner	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) adalah hasil pekerjaan seorang pegawai baik kuantitas maupun kualitas yang diselesaikan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya.	Kualitas	Pekerjaan sesuai sop perusahaan	1	Ordinal
				Pekerjaan selesai dengan baik	2	Ordinal
			Kuantitas	Mencapai target perusahaan	3	Ordinal
				Memiliki produktivitas tinggi	4	Ordinal
			Waktu	Bekerja dan istirahat tepat waktu	5	Ordinal

No	Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No Kuisioner	Skala
				Bekerja saat lembur tidak mempengaruhi produktivitas	6	Ordinal
				Kehadiran	7	Ordinal
				Tidak akan meninggalkan pekerjaan sebelum masuk waktu istirahat dan waktu pulang	8	
				Hubungan antar karyawan	9	Ordinal
				Hubungan dengan rekan kerja menghasilkan kerja sama yang baik	10	Ordinal
2	Pengembangan Karier (X ₁)	Pengembangan karier menurut Hasibuan (2017:69) dapat diartikan sebagai upaya untuk meningkatkan keterampilan moral, teoritis, dan teknis pekerja sejalan dengan tuntutan suatu jabatan atau	Pendidikan	Latar belakang pendidikan yang memadai, dapat menunjang pekerjaan	1	Ordinal
				Dengan latar belakang pendidikan berpeluang mendapat peningkatan karier	2	Ordinal

No	Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No Kuisioner	Skala
		pekerjaan melalui pelatihan dan pendidikan.	Pelatihan	Perusahaan memberikan pelatihan yang mendukung kualitas kerja	3	Ordinal
				Pelatihan mendapat peningkatan karier di masa depan	4	Ordinal
			Mutasi	Ditempatkan di bagian yang sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki	5	Ordinal
				Mutasi hanya dialamatkan kepada pekerja yang dianggap tidak kompeten	6	Ordinal
			Promosi	Promosi diberikan kepada pekerja yang berkinerja tinggi dan mampu mempertahankan kinerja tersebut	7	Ordinal
				Promosi jabatan diikuti dengan peningkatan gaji dan insentif	8	Ordinal

No	Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No Kuisioner	Skala
			Masa kerja	Semakin lama bekerja di perusahaan, semakin banyak pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki	9	Ordinal
				Pengalaman kerja di perusahaan telah meningkatkan kemampuan dan ketrampilan saya	10	Ordinal
3	Disiplin Kerja (X_2)	Disiplin menurut Afandi (2016:24) merupakan alat yang digunakan manajemen untuk mengubah perilaku. Hal ini juga merupakan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati seluruh kebijakan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.	Pengukuran waktu secara efektif	Saya menaati seluruh peraturan pekerjaan	1	Ordinal
			Tanggung jawab	Datang dan pulang dari tempat kerja tepat waktu	2	Ordinal
				Berantusias dan selalu termotivasi dalam bekerja	3	Ordinal
				Memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan	4	Ordinal
				Mendahulukan pekerjaan di	5	Ordinal

No	Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No Kuisioner	Skala
				atas kepentingan Pribadi	6	Ordinal
				Selalu mengenakan alat pelindung diri saat bekerja		
			Absensi	Menjaga produktivitas di waktu jam kerja	7	Ordinal
				Tidak pernah meninggalkan pekerjaan di waktu jam kerja	8	Ordinal
				Saya selalu berpikir ulang sebelum memutuskan untuk tidak masuk kerja	9	Ordinal
				Saya hanya mengambil cuti saat ada keperluan pribadi yang sangat mendesak	10	Ordinal
4	Lingkungan Kerja fisik (X ₃)	Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017:23) adalah suatu lokasi dengan berbagai kelompok dan fasilitas yang dapat membantu suatu organisasi	Pencapaian	Lampu penerangan di tempat kerja sangat baik	1	Ordinal
				Jendela atau ventilasi di tempat kerja memungkinkan udara segar masuk sepanjang hari	2	Ordinal
			Warna	Ruang kerja memiliki	3	Ordinal

No	Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No Kuisioner	Skala
		mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misinya.		warna yang cerah dan sejuk		
				Ruang kerja disusun dengan dekorasi yang menarik	4	Ordinal
			Suara	Pekerja diperbolehkan memutar musik guna meningkatkan semangat kerja	5	Ordinal
				Kebisingan yang dihasilkan oleh mesin tidak mempengaruhi pekerjaan	6	Ordinal
			Udara	Suhu udara di tempat kerja terbilang sejuk	7	Ordinal
				Udara di tempat kerja tidak lembab dan tidak terlalu kering	8	Ordinal

3.5. Teknik Analisis

3.5.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan analisis ini adalah untuk memperkirakan kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, mengetahui apakah terdapat hubungan positif atau negatif antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen, dan memahami arah hubungan antar variabel. Persamaan regresi berganda dirumuskan sebagai berikut dalam konteks penelitian ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Di mana:

Y = Kinerja Karyawan
 α = Konstanta

Published by:

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi
 X_1 = Pengembangan Karier
 X_2 = Disiplin Kerja
 X_3 = Lingkungan Kerja Fisik

3.5.2. Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2018:88), uji t digunakan dalam penelitian untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen, baik seluruhnya maupun sebagian, terhadap variabel dependen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Sig). Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan jika nilai signifikansi (Sig) kurang dari 0,05.

Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2018:98), untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan, dilakukan uji F. Nilai signifikansi (Sig) dapat digunakan untuk melakukan pengujian ini. Jika nilai signifikansi (Sig) kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

4. Hasil Penelitian

4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut ini adalah hasil analisis regresi berganda untuk menilai pengaruh pengembangan karier (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja fisik (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu:

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	98.637	286.434		.968	.000
Pengembangan Karier (X_1)	.679	.197	.786	3.644	.002
Disiplin Kerja (X_2)	.788	.135	.864	3.882	.000
Lingkungan Kerja Fisik (X_3)	.756	.117	.876	3.753	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah 2024

Model persamaan berikut ini diturunkan dari tabel koefisien regresi berganda yang disebutkan di atas:

$$Y = 98,637 + 0,679 X_1 + 0,788 X_2 + 0,756 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Apabila faktor-faktor yang berhubungan dengan pengembangan karier, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik semuanya bernilai 0, maka nilai kinerja pegawai sebesar 98,637. Hal itu dikarenakan nilai konstanta (α) sebesar 98,637.

Published by:

2. Koefisien regresi variabel pengembangan karir (β_1) sebesar 0,679 artinya setiap kenaikan satu persen maka akan terjadi perubahan sebesar 0,679 dengan syarat variabel lain tetap.
3. Variabel disiplin kerja (β_2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,788 jika seluruh variabel lainnya dianggap konstan. Hal ini menunjukkan akan terjadi kenaikan sebesar 0,788 untuk setiap persen kenaikannya.
4. Lingkungan kerja fisik (β_3) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,756 artinya setiap kenaikan satu persen akan terjadi perubahan sebesar 0,756 jika semua variabel lainnya dianggap konstan.

4.2. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dan penjelasannya adalah sebagai berikut:

Rumusan Hipotesis Uji t (Parsial):

$H_0: \beta_1 = 0$, variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$H_1: \beta_1 \neq 0$, variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pengambilan Keputusan:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai signifikansi $> \text{atau} = 0,05$ maka H_0 diterima

Hasil analisis uji t parsial masing-masing variabel independen terhadap masing-masing variabel dependen adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Karier (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan informasi pada Tabel 3 di atas, nilai signifikansi pengembangan karier sebesar 0,002, artinya kurang dari 0,05. Maka, H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pengembangan karier.

2. Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan informasi pada Tabel 3 di atas, nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,000, artinya kurang dari 0,05. Maka, H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja.

3. Lingkungan Kerja Fisik (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan informasi pada Tabel 3 di atas, nilai signifikansi lingkungan kerja fisik sebesar 0,000, artinya kurang dari 0,05. Maka, H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja fisik.

4.2. Uji F (Simultan)

Untuk menilai dampak simultan variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan uji F sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	363.645	3	96.564	10.783	.000 ^b
	Residual	421.855	26	15.454		
	Total	785.500	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

Sumber: Data diolah 2024

Rumusan Hipotesis Uji F (Simultan):

$H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$, variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$H_1: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pengambilan Keputusan:

a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak

b. Jika nilai signifikansi $> \text{atau} = 0,05$ maka H_0 diterima

Berdasarkan informasi yang disajikan pada Tabel 4 di atas, ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,000; nilai ini di bawah 0,05. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karier, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

4.3. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa baik variabel independen mampu menggambarkan variabel dependen dalam waktu yang bersamaan. Berikut ini adalah hasilnya:

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.726	.654	1.67242

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X_3), Disiplin Kerja (X_2), Pengembangan Karier (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah 2024

Nilai R Square sebesar 0,726 berdasarkan Tabel 5 di atas. Temuan ini menunjukkan bahwa 72,6% kinerja karyawan dipengaruhi langsung oleh pengembangan karier, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik. Terdapat sumbangan variabel lain sebesar 27,4% yang tidak masuk dalam penelitian.

4.4. Pembahasan

Pembahasan berikut bertujuan untuk memperluas kesimpulan penelitian berdasarkan hasil analisis:

4.5.1. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyebutkan bahwa pengembangan karier secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Sari & Rahyuda (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga dilaporkan dalam penelitian Muna & Isnowati (2022) yang menunjukkan bahwa pengembangan karier mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk berkembang secara profesional dan meningkatkan keterampilan mereka biasanya memiliki motivasi yang lebih besar. Pendidikan dan pelatihan lebih lanjut sering kali diperlukan untuk pertumbuhan karier. Karyawan dengan keterampilan yang terus ditingkatkan biasanya lebih produktif dan mampu menangani tugas yang lebih menantang, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang lebih baik.

4.5.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muslimat & Wahid (2021), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja. Defitamilia & Saleh (2022) dalam studinya menyatakan hal yang sama, kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Kedisiplinan kerap dikaitkan dengan tingkat kehadiran yang lebih tinggi dan jarang terlambat. Kehadiran yang baik memastikan bahwa pekerjaan dilakukan secara konsisten dan tidak ada gangguan yang tidak perlu dalam alur kerja. Karyawan yang disiplin cenderung lebih fokus dan konsisten dalam menjalankan tugas mereka. Mereka lebih mungkin untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan dan memastikan kualitas pekerjaan yang baik, yang pada gilirannya mempengaruhi sejauh mana kinerja mereka.

3.5.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan studi oleh Latif et al. (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi oleh Halim & Meliza (2022) membawa hasil sama bahwa kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja yang nyaman, termasuk pencahayaan yang cukup, suhu yang nyaman, dan ventilasi yang baik, dapat meningkatkan kenyamanan karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dalam lingkungan kerja mereka cenderung lebih fokus dan produktif. Desain ruang kerja yang baik dapat memengaruhi kolaborasi dan komunikasi antara karyawan. Ruang kerja yang dirancang dengan baik dapat mendorong interaksi yang positif dan meningkatkan efisiensi dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan dapat mencapai titik optimal.

4.5.4. Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersamaan pengembangan karier, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, ketika ketiga variabel ini berinteraksi secara positif, karyawan akan merasa didukung untuk mencapai potensi terbaik mereka. Mereka akan merasa termotivasi untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan mereka, menjaga tingkat disiplin yang tinggi dalam pekerjaan sehari-hari, dan merasa nyaman dan produktif dalam lingkungan kerja mereka. Ini semua akan berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan dan keberhasilan perusahaan.

5. Kesimpulan

Berikut adalah kesimpulan yang diambil dari temuan dan analisis hasil penelitian:

1. Berdasarkan penelitian, kinerja karyawan PT Murni Konstruksi Indonesia Palu dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh pengembangan karier. Nilai signifikansi pertumbuhan karir sebesar $0,002 < 0,05$ menunjukkan hal tersebut. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka dan maju dalam karier mereka cenderung lebih termotivasi. Apabila perusahaan rutin memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan maka kinerja mereka akan meningkat.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Murni Konstruksi Indonesia Palu, dibuktikan dengan nilai signifikansi disiplin kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, apabila kedisiplinan karyawan meningkat maka pada saat yang sama, kinerja mereka turut meningkat.
3. Berdasarkan temuan penelitian, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan PT Murni Konstruksi Indonesia Palu dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja fisiknya. Nilai signifikansi lingkungan kerja fisik sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan hal tersebut. Dengan demikian, lingkungan kerja yang didesain sedemikian rupa guna menciptakan kenyamanan dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Murni Konstruksi Indonesia Palu.
4. Penelitian membawa hasil bahwa secara bersamaan pengembangan karier, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. Hasil ini dapat dilihat pada nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan mengintensifkan pengembangan karier, kedisiplinan, dan merancang lingkungan kerja yang kondusif serta nyaman secara bersamaan, pada saat yang sama dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Murni Konstruksi Indonesia Palu.

Referensi:

- Adami, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, dan Penelitian* (Edisi Pertama). Makassar: Unimal Press.
- Adiputra, I. M. S., Trisnadewi, N. W., Oktaviani, N. P. W., Munthe, S. A., Hulu, V. T., Budiastutik, I., Faridi, A., Ramdany, R., Fitriani, R. J., Tania, P. O. A., Rahmiati, B. F., Lusiana, S. A., Susilawaty, A., Sianturi, E., & Suryana. (2021). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator* (1st ed.). Bangka: Zanafa Publishing.

- Darmawan, R. A., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei pada Divisi Pemasaran PT Fastrata Buana Cabang Cianjur). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2795–2805.
- Defitamila, S., & Saleh, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi. *YUME : Journal of Management*, 5(2).
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Buku Ajar: Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Halim, M., & Meliza, J. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Maxin Paint Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A)*, , 9(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 14). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera) . *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* , 5(2).
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2).
- Muttaqin, R., Indrianti, R. P., Siddiq, A. M., Wijaya, F., Jaya, R. C., & Abdulrahman, A. S. (2023). Improving Employee Performance: The Role of Self-efficacy and Motivation. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 12(1).
- Sari, I. P., & Rahyuda, A. G. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja pada Bank Saat Pandemi Covid-19. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela. (2019). *Manajemen Karier Pengelolaan Pengukuran dan Implikasi Karier*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

- Sudaryo, Y., Agus, A., & (Efi), N. A. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D* (Edisi 2). Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

