



Pengaruh Pengembangan Karir, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Quality Control Di Kpsbu Lembang Kabupaten Bandung Barat)

Fajar Ramadhan¹, Umi Narimawati²

¹ Universitas Komputer Indonesia, fajarrrr@mahasiswa.unikom.ac.id

² Universitas Komputer Indonesia, umiearie@email.unikom.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel

Received: 29-10-2021

Revised: 26-11-2021

Accepted: 29-12-2021

Keywords :

Career Development, Work Stress, Work Environment, Employee Performance

Kata Kunci :

Pengembangan Karir, Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This review intends to decide the impact of profession advancement, work pressure and workplace on representative execution (a contextual analysis in the Quality Control segment of Kpsbu Lembang, West Bandung Regency). The information from this review were gotten from the aftereffects of dispersing surveys adding up to 35 respondents. This examination strategy utilizes illustrative and check with a quantitative methodology, which has gone through a progression of preliminaries and legitimacy tests through T-test, F-test, various Direct Relapse, and utilizing SPSS. The outcomes showed that Vocation Improvement to some degree positive and critical impact on representative execution, work pressure somewhat negative and huge impact on worker execution. The workplace has a positive and huge impact on representative execution. Vocation Advancement, Work Pressure and Workplace have a concurrent positive and critical impact on Representative Execution (Contextual analysis on the Quality Control segment at Kpsbu Lembang, West Bandung Regency).

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui dampak kemajuan profesi, tekanan kerja dan tempat kerja terhadap pelaksanaan representatif (analisis kontekstual pada segmen Quality Control Kpsbu Lembang, Kab. Bandung Barat). Informasi dari review ini didapat dari hasil survei dispersi yang menambahkan hingga 35 responden. Strategi pemeriksaan ini menggunakan ilustratif dan pemeriksaan dengan metodologi kuantitatif, yang telah melalui serangkaian uji pendahuluan dan uji legitimasi

melalui uji T, uji F, berbagai Direct Relapse, dan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peningkatan Kejuruan sampai taraf tertentu berdampak positif dan kritis terhadap pelaksanaan perwakilan, tekanan kerja agak negatif dan berdampak besar pada pelaksanaan pekerja. Tempat kerja memiliki dampak positif dan besar pada pelaksanaan perwakilan. Peningkatan Ketenagakerjaan, Tekanan Kerja dan Tempat Kerja memiliki dampak positif dan kritis secara bersamaan terhadap Pelaksanaan Perwakilan (Analisis Kontekstual pada segmen Quality Control di Kpsbu Lembang, Kab. Bandung Barat).

1. PENDAHULUAN

Bandung Utara Steers Raisers Helpful (Bandung Utara Dairy Agreeable) terletak di Rezim Lembang, sekitar 15 km sebelah utara Bandung. Dibentuk pada tanggal 8 Agustus 1971, KPSBU sebelumnya hanya memiliki 35 orang. Saat ini, jumlahnya telah berkembang menjadi 8000 individu. KPSBU Lembang menggabungkan dana cadangan dan organisasi kredit, pertukaran susu, pengaturan pakan makhluk (dikenal sebagai makanan mako), reproduksi dan perawatan makhluk, dan bisnis pertukaran. Selain latihan bisnis ini, pemerintah yang ramah juga secara efektif mendesak peternak untuk membangun reaktor biogas rumah (BIRU).

Salah satu variabel yang mempengaruhi SDM adalah peningkatan vokasi, peningkatan profesi merupakan suatu kehormatan yang diberikan oleh asosiasi kepada perwakilan karena kemampuan yang ditunjukkan oleh pekerja dalam menyelesaikan kewajiban dan kewajiban yang diberikan oleh perintis.

Tekanan kerja merupakan sesuatu yang dialami oleh buruh di masyarakat perkotaan besar secara konsisten. Sebagian besar dari mereka adalah kaum urbanis dan industrialis yang secara konsisten disibukkan dengan cutoff time untuk melakukan pekerjaan, permintaan pekerjaan pekerja sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam organisasi sehingga mungkin tidak akan dihadapkan pada tekanan.

Salah satu pekerjaan penting yang harus digarispawahi oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuannya adalah untuk membangun tempat kerja yang sebenarnya dan tempat kerja yang tidak aktual. Misalnya, kesan perwakilan tentang tempat kerja yang mereka dapatkan sehingga perwakilan dapat memberikan penilaian alternatif dari semua bagian tempat kerja.

2. KAJIAN LITERATUR

Pengembangan Karir

Seperti yang dikemukakan oleh Ditta Tia, dalam Rosalina (2016) Peningkatan vokasi merupakan salah satu upaya organisasi dalam membuat dan menciptakan SDM yang tiada tara. Peningkatan profesi adalah suatu keadaan yang menunjukkan peningkatan status

seseorang dalam suatu perkumpulan dengan cara panggilan yang masih mengudara dalam perkumpulan yang bersangkutan.

Adapun indikator-indikator pengembangan karir : Pelatihan, Promosi, Pemindahan.

Stress Kerja

Sesuai Triatna (2015:139) dalam Arjuna Rizaldi (2021) disebutkan bahwa tekanan kerja adalah suatu keadaan individu, dimana kondisi fisik dan mentalnya dipengaruhi oleh gangguan dari dalam atau luar dirinya, menimbulkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak memuaskan (yang diklasifikasikan sebagai aneh). fisik, sosial, dan mental.

Pointer dari tekanan kerja adalah: permintaan tugas, permintaan pekerjaan, permintaan relasional, desain hierarkis, administrasi otoritatif.

Lingkungan Kerja

Sebagaimana ditunjukkan oleh Lewa dan Subono (2005:235), dalam Isniar Budiarti (2020) mencirikan bahwa tempat kerja direncanakan sedemikian rupa sehingga membuat hubungan yang berfungsi yang mengikat pekerja dengan iklim.

Penanda tempat kerja: Pencahayaan, Suhu Udara, Keributan, Keamanan di Tempat Kerja, Ruang yang dibutuhkan

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:208), Lita Wulantika (2021) mencirikan bahwa skill pegawai adalah konsekuensi dari kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam melakukan pekerjaan dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Indikator digunakan untuk mengukur eksekusi representatif, untuk lebih spesifik: Pemahaman tentang tugas utama, Kemajuan, Kecepatan kerja, Ketepatan kerja, Partisipasi.

3. METODE PENELITIAN

Teknik eksplorasi adalah suatu tahapan yang dimiliki dan dilakukan oleh analis untuk mengumpulkan data atau informasi dan memimpin pemeriksaan atas informasi yang telah diperoleh.

Strategi yang digunakan dalam pengujian ini adalah teknik ekspresif dan cek dengan menggunakan metodologi kuantitatif. Unit ujian yang digunakan adalah perwakilan di area Quality Control di Kpsbu Lembang Kab. Bandung Barat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja_Karyawan	.122	35	.200 [*]	.973	35	.541

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Diketahui bahwa nilai sig Kolmogorov-smirnov bernilai $0,200 > 0,05$ sehingga fakta berdistribusi dengan baik.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.293	2,078		-.141	,889		
Peningkatan karir	.457	,204	.418	2,243	,032	.131	7,608
Stress_Kerja	-.001	,083	-.001	-.008	,994	,810	1,235
Lingkungan Kerja	.575	,208	.525	2,764	,010	.126	7,932

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Cenderung terlihat bahwa Peningkatan Kejuruan pada Eksekusi Pekerja dengan Resiliensi sebesar $0,131 < 1,0$ dan VIF sebesar $7,608 < 10$. Bobot Kerja pada Eksekusi Perwakilan dengan Resiliensi sebesar $0,810 < 1,0$ dan VIF senilai $1,235 < 10$. Selanjutnya Iklim Kerja pada Eksekusi Pekerja dengan Resistansi senilai $0,126 < 1,0$ dan VIF senilai $7,932 < 10$ Maka informasi tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,228	1,115		1,101	,279
Peningkatan karir	.006	,109	.026	.057	,955
Stress_Kerja	-.079	,045	-.318	-1,763	,088
Lingkungan Kerja	.106	,112	.436	.954	.347

a. Dependent Variable: Absesid

Cenderung terlihat bahwa Peningkatan Vokasi memiliki nilai kepentingan sebesar $0,955 > 0,05$. Tekanan kerja memiliki nilai kepentingan $0,088 > 0,05$. Juga, Tempat Kerja memiliki nilai kepentingan $0,347 > 0,05$. Sehingga informasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,927 ^a	,859	,845	2,401564	1,396

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Stress_Kerja, Pengembangan_karir

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Maka diperoleh besaran Durbin Watson = 1,396 yang artinya berada pada rentang 1- 2. Maka dapat ditarik kesimpulan data tidak terjadi Autokorelasi.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Tabel 4
Hasil Uji Korelasi Parsial

		Correlations			
		Pengembangan_karir	Stress Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja_Karyawan
Pengembangan_karir	Pearson Correlation	1	,393 [*]	,932 ^{**}	,907 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,019	,000	,000
	N	35	35	35	35
Stress_Kerja	Pearson Correlation	,393 [*]	1	,435 ^{**}	-,392 [*]
	Sig. (2-tailed)	,019		,009	,020
	N	35	35	35	35
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	,932 ^{**}	,435 ^{**}	1	,914 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,009		,000
	N	35	35	35	35
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	,907 ^{**}	,392 [*]	,914 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,020	,000	
	N	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- Peningkatan Profesi dan Kemampuan Pekerja memiliki hubungan senilai 0,907 dengan nilai positif. Selanjutnya, nilai 0,907 berada di kelas "Sangat Tinggi". sehingga memiliki judul yang positif. Atau sekali lagi hubungan searah. Dengan nilai kepentingan $0,000 < 0,05$ yang berarti memiliki hubungan yang positif dan kritis. Jadi X1 naik maka Y naik.
- Tekanan Kerja dan Pelaksanaan Perwakilan memiliki hubungan senilai - 0,329 dengan nilai negatif. Nilai 0,329 berada di kelas "Cukup". Jadi itu memiliki bantalan hubungan negatif. Atau sebaliknya hubungan sebaliknya.

Dengan nilai kepentingan $0,020 < 0,05$ yang berarti memiliki hubungan negatif dan besar. Dengan tujuan agar X2 turun, Y naik.

- c. Workplace dan Representative Execution memiliki hubungan senilai 0,914 dengan nilai positif. Selanjutnya, nilai 0,914 termasuk dalam klasifikasi "Sangat Tinggi". sehingga memiliki judul yang positif. Atau sebaliknya hubungan yang searah. Dengan nilai kepentingan $0,000 < 0,05$ yang berarti memiliki hubungan yang positif dan besar. Jadi X3 naik, Y naik.

Analisis Koefisien Korelasi Simultan

Tabel 5
Hasil Uji Korelasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,927 ^a	,859	,845	2,401564

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Stress_Kerja, Pengembangan_karir

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Nilai korelasi Pengembangan Karir, Stress Kerja, wilayah bekerja dan skill pegawai didapati hubungan atau bobot $R = 0,927$ atau 92,7%. Ada diposisi tertinggi. secara simultan Pengembangan Karir, Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan = 92,7%. Serta yang lainnya = 7,3% bukan termasuk aspek penelitian.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 6
Hasil Uji Determinasi Parsial

Model	Standardized Coefficients	Correlation Zero Order	Besarnya Pengaruh Secara Parsial	Besarnya Pengaruh Secara Parsial (%)
X1 > Y	0,418	0,907	0,379	37,9
X2 > Y	-0,001	-0,392	0,0003	0,003
X3 > Y	0,525	0,914	0,479	47,9
Pengaruh Total			0,858	85,8

- Koefisien Determinasi Parsial Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Pengembangan karir dengan parsial memberikan pengaruh sebesar 0,379. Yang artinya koefisien determinasi parsial dari indikator ini kontribusi Pengaruh = 37,9%.

2. Koefisien Determinasi Parsial Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Stress Kerja memberikan dampak = 0,0003. Yang artinya indikator ini memberikan kontribusi Pengaruh sebesar 0,003%.

3. Koefisien Determinasi Parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Memberikan pengaruh sebesar 0,479. Yang artinya koefisien determinasi parsial indikator ini memberikan kontribusi Pengaruh sebesar 47,9%.

Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 7
Hasil Uji Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,927 ^a	,859	,845	2,401564

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Stress_Kerja, Pengembangan_karir

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Kemudian pada titik tersebut cenderung terlihat nilai R-Square sebesar 0,859 atau 85,9%. Hal ini menunjukkan bahwa Peningkatan Kejuruan, Tekanan Kerja dan Tempat Kerja pada Eksekusi Pekerja adalah 85,9%. Sementara sisanya 14,1% dipengaruhi oleh berbagai faktor yang tidak diperiksa dalam ulasan ini.

Pengujian Hipotesis Parsial

$df = n - k = 35 - 3 = 32$ rumus ini dipakai untuk mencari nilai t tabel Sehingga diperoleh nilai t tabel pada penelitian ini sebesar 2,034. Dan untuk mengetahui nilai thitung dilihat dari tabel *Coefficients* pada kolom *t*.

Tabel 8
Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.293	2,078		-.141	,889
	Pengembangan karir	,457	,204	,418	2,243	,032
	Stress_Kerja	-.001	,083	-.001	-.008	,994
	Lingkungan Kerja	,575	,208	,525	2,764	,010

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Diperoleh simpulan bahwa ketiga variabel mempunyai dampak yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh setengah jalan antara bobot kerja terhadap pelaksanaan representatif, hal ini menunjukkan bahwa t hitung lebih menonjol dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh bobot kerja terhadap pelaksanaan pekerja (Kontekstual analisis pada segmen Quality Control di Kpsbu Lembang kab..Bandung Barat).
2. Hasil ini menunjukkan bahwa ada dampak setengah jalan antara tempat kerja pada pelaksanaan perwakilan, ditunjukkan bahwa t hitung lebih menonjol daripada t tabel, sangat baik dapat disimpulkan bahwa ada dampak dari tempat kerja pekerja (Analisis kontekstual pada segmen Quality Control di Kpsbu Lembang kab,Bandung Barat).
3. Hasil ini menunjukkan bahwa ada dampak yang sinkron antara peningkatan profesi, tekanan kerja dan tempat kerja pada pelaksanaan perwakilan, ini menunjukkan bahwa f hitung lebih menonjol daripada f tabel, sangat baik dapat disimpulkan bahwa ada dampak peningkatan vokasi , tekanan kerja dan tempat kerja terhadap pelaksanaan pekerja (Investigasi Kontekstual Pengendalian Mutu di Kpsbu Lembang kab. Bandung Barat).
4. Kemajuan profesi sampai tingkat tertentu secara signifikan mempengaruhi pelaksanaan pekerja, tekanan kerja sampai batas tertentu secara signifikan mempengaruhi pelaksanaan perwakilan dan tempat kerja secara signifikan mempengaruhi pelaksanaan perwakilan, diurutkan sebagai sangat besar.

REFERENSI

- Andrew M.C. Mamesah, L. K. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja , Displin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado . *Jurnal Emba*, 600-611.
- Harmon, L. L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Riset Bisnis & Investasi* , 94-103.
- Heni Cahya Ramdani, F. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Distribusi Banten. *Jip I S V O L . 2 7 N O . 1*, 18-32.
- Irpan Sarip Hidayat, Lita Wulantika. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawanpada Pt.Vonex Indonesia

- Rancaekek. *Journal Of Economics, Management, Business, And Accounting*, 93-106.
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *Ejournal.Unsub.Ac.Id*, 2, 89-102.
- Lyta Lestary, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 94-103.
- Rizaldi, A. (2021). Pengelolaan Kinerja Karyawan Melalui Kecerdasan. *Journal Of Applied Business Administration*, 34-43.