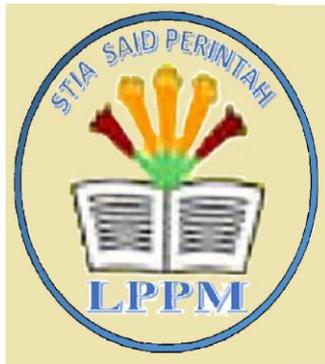

Public Policy: Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis

Optimalkan Kinerja Pegawai; Peran Lingkungan Kerja Fisik dan Pengembangan Karir

Nurul Maghfirah¹⁾
Felix Chandra²⁾

^{1,2}Universitas Pattimura,
Ambon, Maluku, Indonesia
fyramaghfirah93@gmail.com



LPPM STIA Said Perintah

Volume 5, No. 1, Maret 2024

<https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>

Received; 2024 - 02 - 02

Accepted; 2024 - 02 - 20

Published; 2024 - 03 - 15



The editorial board holds publication rights for articles under a CC BY SA license, allowing distribution without separate permission if credited. Published articles are openly accessible for research, with no liability for other copyright violations (<https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj/kebijakanhakcipta>).



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Abstract

This study aims to evaluate the impact of work environment and career development on employee performance at the BPJS Kesehatan Ambon Branch Office. The population involved in this study were 35 employees at BPJS Kesehatan Ambon Branch, who were randomly selected as the research sample. The tool used to collect data is a questionnaire designed to extract information about the variables of Work Environment, Career Development, and Employee Performance. Validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, multiple linear regression analysis, t-test, f-test, and coefficient of determination were used to analyze the data. -The findings show that employee performance and work environment at BPJS Ambon Branch have a positive and significant relationship. In addition, at the BPJS Ambon Branch office, there is a noteworthy and positive correlation between employee performance and Career Development. In general, the Ambon Branch BPJS office sees a simultaneous influence between employee performance and work environment. -The findings show that the physical work environment contributes 47.7% to employee performance based on the coefficient of determination (R²).

Keywords: Work Environment, Career Development, Employee Performance.

Pendahuluan

Di era globalisasi dan daya saing yang semakin meningkat, organisasi di berbagai sektor, termasuk sektor pelayanan kesehatan seperti BPJS Kesehatan, dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional mereka (Calundu, 2018). Sebagai salah satu lembaga pelayanan kesehatan yang penting di Indonesia, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan memiliki peran strategis dalam menyediakan layanan kesehatan yang berkualitas bagi masyarakat. Oleh karena itu, kinerja pegawai di BPJS Kesehatan menjadi faktor krusial dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Fenomena yang mendasari penelitian ini adalah kecenderungan perubahan paradigma dalam dunia kerja, dimana lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir dianggap sebagai faktor-faktor kunci yang dapat memengaruhi kinerja pegawai (Sudaryo et al., 2019). Lingkungan kerja fisik mencakup aspek-aspek seperti desain ruang kerja, fasilitas dan kondisi kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas pegawai (Karina et al., 2020a). Di sisi lain, pengembangan karir menjadi krusial dalam memotivasi dan meningkatkan kompetensi pegawai, yang pada gilirannya diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi (Wahdiniawati et al., 2024).

Lingkungan kerja yang baik, yang mencakup aspek seperti desain ruang kerja, fasilitas dan kondisi kerja yang nyaman, telah terbukti secara konsisten meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Hal ini dinyatakan oleh Wangi et al., (2020a) bahwa lingkungan kerja fisik yang memadai memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga ditemukan dalam studi oleh Karina et al., (2020b), yang menunjukkan bahwa aspek-aspek seperti pencahayaan, suhu, dan desain ruang kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan dan produktivitas karyawan. Begitu juga, penelitian oleh Simanjuntak & Susetyo, (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan ergonomis meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi dan keterlibatan. Lebih lanjut, studi oleh Siagian & Khair, (2018) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, hasil-hasil penelitian ini memberikan dukungan kuat terhadap hubungan dan dampak yang positif antara lingkungan kerja yang baik dan kinerja pegawai.

Pengembangan karir memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja. Studi sebelumnya secara konsisten menunjukkan pentingnya pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dikemukakan oleh Ali & Alimuddin, (2021) bahwa pengembangan karir memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan meningkatnya tingkat keterlibatan dan motivasi dalam pekerjaan. Begitu juga, penelitian oleh Wahdiniawati et al., (2024) menunjukkan bahwa pengembangan karir berkontribusi pada peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai di berbagai sektor. Temuan serupa juga ditemukan dalam studi oleh Tanjung et al., (2021), yang menemukan bahwa program pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian oleh Saragih & Saragih, (2020) juga menegaskan bahwa pengembangan karir memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan kemajuan profesional. Hasil-hasil penelitian ini secara bersama-sama mendukung pentingnya pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan keterampilan, motivasi dan keterlibatan dalam pekerjaan.

Fakta yang terjadi di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Ambon menunjukkan adanya kebutuhan untuk memahami secara lebih mendalam bagaimana lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir berperan dalam membentuk kinerja pegawai. Beberapa tantangan yang mungkin dihadapi oleh pegawai, seperti kondisi fisik kantor yang tidak optimal atau kurangnya peluang pengembangan karir yang jelas, dapat menjadi hambatan dalam mencapai kinerja optimal (Sinambela, 2021). Hasil kajian empiris di atas menegaskan bahwa terdapat hubungan dan dampak yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan. Namun, kajian empiris tersebut belum mengeksplorasi secara spesifik dampak dari berbagai aspek lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara terperinci (Wangi et al., 2020b). Hal ini ditegaskan oleh Karina et al., (2020b) bahwa lingkungan kerja fisik memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Secara singkat dapat dijelaskan bahwa model konseptual kajian ini merupakan replikasi dari model konseptual kajian-kajian empiris yang telah disebutkan di atas.

Pengembangan hasil replikasi tersebut terletak pada keterlibatan dari berbagai aspek lingkungan kerja fisik secara terperinci yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai. Aspek yang dimaksud diantaranya antara lain pencahayaan, suhu dan kebisingan. Dalam konteks pengembangan karir, penelitian oleh Syahputra & Tanjung, (2020a) dan Sudaryo et al., (2019) menemukan adanya hubungan positif antara pengembangan karir dan kinerja pegawai dengan menekankan pentingnya pengembangan keterampilan dan motivasi karyawan. Namun, penelitian tersebut tidak menyelidiki secara mendalam bagaimana program pengembangan karir secara khusus memengaruhi kinerja. Temuan dari rangkaian penelitian ini menunjukkan perlunya penelitian yang lebih terperinci dan holistik untuk memahami dampak spesifik dari lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai secara menyeluruh. Hal inilah yang merupakan kebaruan kajian ini akan dikaji lebih lanjut.

Kesenjangan penelitian (*research gap*) ini muncul ketika pemahaman terkait interaksi antara lingkungan kerja dan pengembangan karir dibutuhkan dalam membentuk kesejahteraan psikologis dan kinerja pegawai secara menyeluruh. Penelitian ini diarahkan untuk memperluas pemahaman tentang hubungan dinamis antara kedua variabel ini, dengan fokus pada Kantor BPJS Cabang Ambon, serta mengintegrasikan variabel tersebut secara holistik. Melalui pendekatan yang lebih terfokus pada konteks khusus ini, penelitian bertujuan untuk memberikan wawasan mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan kesehatan. Dengan menyoroti *research gap* dan kebaruan penelitian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pandangan yang lebih khusus dan terkini tentang tantangan dan peluang yang dihadapi oleh organisasi dalam mencapai tujuan mereka.

Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesa Penelitian

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik mengacu pada keadaan suatu ruang atau area yang mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung (Hasibuan, 2018). Ruang kerja aktual yang secara langsung relevan dengan pekerjaan terdiri dari; perabotan pendukung kerja seperti meja, kursi dan mesin fotokopi (Saragih & Saragih, 2020). Namun, aspek-

aspek lingkungan kerja fisik berikut ini tidak berhubungan atau membutuhkan perantara seperti; suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan dan aroma didalam ruangan.

Kinerja karyawan akan meningkat dan kenyamanan pribadi akan diberikan dalam lingkungan kerja yang baik (Karina et al., 2020b). Seorang pekerja yang didukung untuk mencapai potensi penuhnya di ruang kerja fisiknya akan berkinerja baik. Di sisi lain, kinerja karyawan akan menurun jika ia bekerja di ruang kerja fisik yang tidak memadai dan tidak mendukungnya untuk bekerja sebaik mungkin. Ia akan cepat merasa bosan, lelah dan malas (Magfirah & Risambessy, 2023). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dapat dipengaruhi secara langsung maupun tidak langsung oleh lingkungan kerja fisik, yaitu keadaan ruangan (Fitriani et al., 2019).

Pengembangan Karir

Pratama, (2023) mendefinisikan pengembangan karir sebagai proses memutuskan rencana atau kegiatan di masa depan. Karier seseorang terdiri dari semua pekerjaan yang mereka lakukan selama mereka bekerja yang memberikan makna, kesinambungan dan keteraturan dalam hidup mereka. Pengembangan karir menurut Permatasari, (2022) adalah proses meningkatkan kemampuan kerja seseorang untuk mengejar karir yang diinginkan. Berbicara tentang pengembangan karir sangat penting untuk mengembangkan dan berfokus pada sumber daya manusia (Hanim, 2022). Kemampuan individu, kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan dan menumbuhkan kepuasan kerja secara substansial dibantu oleh pengembangan karier. Pendapat lain oleh Joko et al., (2019) bahwa pengembangan karir mengharuskan setiap karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang anak tangga teratas dalam jenjang karir yang dapat ia capai dengan pekerjaan yang sangat baik.

Beberapa definisi yang diberikan diatas membawa kita pada kesimpulan bahwa pengembangan karir merupakan prasyarat untuk meningkatkan kapasitas karyawan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dan memenuhi tujuan karir di masa depan (Nugraha et al., 2022). Kapasitas organisasi untuk bersaing dan menyesuaikan diri dengan perubahan dalam lingkungan yang kompetitif sangat ditingkatkan melalui pengembangan karir. Dalam sebuah organisasi, karyawan harus selalu berupaya untuk memastikan bahwa tujuan-tujuan tersebut terpenuhi dengan baik.

Kinerja

Perusahaan menempatkan nilai yang tinggi pada kinerja karyawan dan berdampak pada operasional organisasi sehari-hari. Pertumbuhan organisasi juga akan diuntungkan secara signifikan oleh tingkat kinerja karyawan yang lebih tinggi (Chandra et al., 2023). Kualitas sumber daya manusia dan daya saing organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja. Fatimah et al., (2022) menyatakan bahwa kinerja seseorang merupakan indikasi dari kapasitasnya untuk menghasilkan karya nyata atau hasil dari tanggung jawab yang diembannya didalam perusahaan. Menurut (Kurniawan & Hazir, 2019), kinerja seseorang ditentukan oleh jumlah dan kualitas pekerjaan yang mereka capai, serta kemampuan mereka untuk memberi manfaat bagi organisasi. Umar & Norawati, (2022) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil yang ditentukan selama periode waktu tertentu berdasarkan perjanjian dan kondisi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Dilansir dari penelitian Simangunsong et al., (2021) dinyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki keuntungan dalam merangsang semangat kerja individu, yang akhirnya meningkatkan produktivitas. Penelitian lainnya oleh Putra & Mardikaningsih, (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan terstruktur efisien memiliki dampak positif pada kesejahteraan dan produktivitas pegawai. Faktor-faktor seperti pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, dan tata letak ruangan yang ergonomis terbukti dapat meningkatkan kinerja. Kedua hasil kajian diatas didukung oleh hasil kajian Syuhada, (2023) yang menunjukkan bahwa perubahan positif dalam lingkungan fisik, seperti peningkatan kebersihan dan kenyamanan tempat kerja, berkorelasi dengan peningkatan motivasi dan kinerja pegawai. Hasil studi tersebut menunjukkan bahwa manajemen lingkungan fisik yang baik dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan kualitas kerja. Hasil kajian tersebut juga didukung oleh Tambunan, (2018) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan disesuaikan dengan preferensi individu berpotensi meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai secara keseluruhan. Berdasarkan konsep dan hasil kajian empiris diatas maka rumusan pernyataan hipotesis penelitian diformulasikan sebagai berikut;

H₁ ; Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian oleh Syahputra & Tanjung, (2020b) dan Tambunan, (2018) secara konsisten menunjukkan bahwa pengeluaran untuk pengembangan karir seperti; pelatihan, bimbingan karir dan peningkatan karir, memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir yang berkesinambungan dan terstruktur mampu meningkatkan keterampilan, motivasi dan efektivitas karyawan yang pada akhirnya menghasilkan kinerja kerja yang lebih unggul. Berdasarkan konsep dan hasil kajian empiris diatas maka rumusan pernyataan hipotesisi penelitian diformulasikan sebagai berikut;

H₂ ; Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini memfasilitasi pengujian hipotesis secara empiris dan objektif, memudahkan analisis data menggunakan metode statistik. Metode pengumpulan data melibatkan studi lapangan, observasi langsung terhadap proses kerja dan wawancara di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Ambon serta memberikan pemahaman yang mendalam tentang kondisi lingkungan kerja dan pengembangan karir. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Kantor BPJS Cabang Ambon pada tahun 2023 (85 orang), dengan sampel sebanyak 35 responden pegawai tetap yang diperoleh menggunakan teknik slovin. Data penelitian diperoleh melalui instrument penelitian/angket. Variabel lingkungan kerja, pengembangan karir dan kinerja pegawai dioperasionisasikan dan diukur dengan menggunakan skala *likert*. Alat analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan *software* SPSS.

Pembahasan Hasil Penelitian

Uji Validitas

Dengan menggunakan tabel r, uji signifikansi dilakukan pada sampel sebanyak 35 orang dengan tingkat signifikansi 5%, menghasilkan r tabel sebesar 0,338. Tabel r = 0,338 (a = 5%, df = n-2 = 35-2 = 33) Pertanyaan dianggap valid jika r hitung > r tabel dan nilai r positif. Hasil uji validitas tercantum dalam tabel di bawah ini untuk mengetahui validitas masing-masing indikator.

Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	X1.1	0,595	0,338	0,001	Valid
	X1.2	0,501	0,338	0,002	Valid
	X1.3	0,689	0,338	0,001	Valid
	X1.4	0,596	0,338	0,001	Valid
	X1.5	0,598	0,338	0,001	Valid
Pengembangan Karier	X1.1	0,498	0,338	0,002	Valid
	X1.2	0,576	0,338	0,001	Valid
	X1.3	0,728	0,338	0,001	Valid
	X1.4	0,723	0,338	0,001	Valid
	X1.5	0,649	0,338	0,001	Valid
Kinerja Pegawai	X1.1	0,735	0,338	0,001	Valid
	X1.2	0,678	0,338	0,001	Valid
	X1.3	0,716	0,338	0,001	Valid
	X1.4	0,664	0,338	0,001	Valid
	X1.5	0,728	0,338	0,001	Valid

Sumber; Hasil olah data SPSS, (2024)

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua hasil perhitungan rhitung - $df_1 = (n-2)$, yaitu $35-2 = 33$, $\alpha = 5\%$ sebesar 0.338, dan nilai signifikan < 0.05 - lebih besar dari rtabel. Oleh karena itu, setiap pernyataan penelitian adalah benar.

Uji Reliabilitas

Kuesioner yang berfungsi sebagai indikator suatu variabel atau konstruk disebut sebagai alat yang reliabel. Kuesioner dianggap reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan yang diberikan tetap konstan atau stabil dari waktu ke waktu (Prasojo et al., 2023). Jika suatu konstruk atau variabel menghasilkan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 maka dianggap reliabel. Tabel berikut ini menampilkan hasil uji reliabilitas.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0,508	Reliabel
Pengembangan Karir	0,636	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.746	Reliabel

Sumber; Hasil olah data SPSS, (2024)

Nilai koefisien *alpha* untuk variabel lingkungan kerja fisik, pengembangan karir dan kinerja karyawan masing-masing sebesar 0.508, 0.636 dan 0.746 menunjukkan bahwa hasil

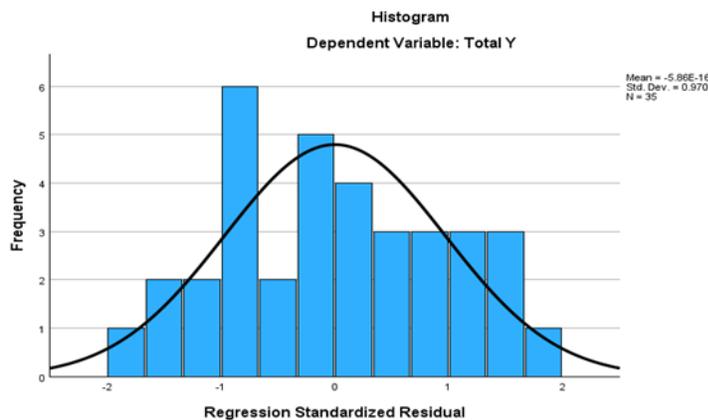
uji reliabilitas untuk setiap variabel dianggap reliabel, seperti yang ditunjukkan oleh tabel diatas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk memastikan apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Model yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Histogram dan grafik normalitas yang menggambarkan distribusi data akan memberikan bukti apakah data tersebut normal atau tidak.

Residual Terdistribusi Secara Normal



Sumber; Hasil olah data SPSS, (2024)

Dapat disimpulkan bahwa residual berbentuk simetris dan terdistribusi secara normal dari grafik histogram pada gambar diatas diatas, baik ke kanan maupun ke kiri.

Uji Multikolinearitas

Pengujian mutikolinieritas dalam kajian ini dilakukan dengan menggunakan besaran nilai *tolerance* dan VIF seperti yang terlihat berikut ini.

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0,996	1.004	Tidak ada indikasi kolinieritas antar variabel bebas
Pengembangan Karier	0,996	1.004	Tidak ada indikasi kolinieritas antar variabel bebas

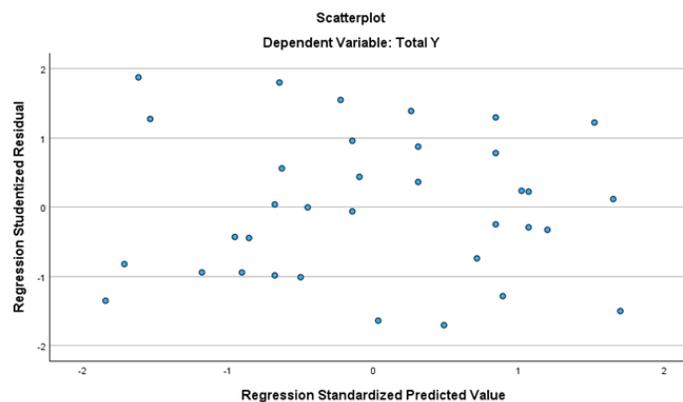
Sumber; Hasil olah data SPSS, (2024)

Hasil multikolinieritas pada tabel diatas menunjukkan nilai VIF masing-masing variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal tersebut menyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam kajian ini dilakukan dengan menggunakan seperti grafik *scatterplot* yang terlihat berikut ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber; Hasil olah data SPSS, (2024)

Karena tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hasil uji heteroskedastisitas pada grafik diatas mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan menggunakan besarnya nilai *R square* dengan hasil seperti yang terlihat berikut ini.

R-Square Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.477	.449	1.4315

a. Predictors: (Constant), Total pengembangan karir, Total lingkungan kerja fisik

b. Dependent Variable: Total kinerja pegawai

Sumber; Hasil olah data SPSS, (2024)

Hasil diatas mengindikasikan bahwa persentase pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai *R square* sebesar 0.477. Selanjutnya pembuktian hipotesis juga dilakuakn dengan membandingkan besaran nilai t dan tingkat signifikannya seperti yang terlihat berikut ini.

Hasil Uji t

Variabel	T	Sig.
Lingkungan Kerja Fisik	4,016	0,000
Pengembangan Karier	3,382	0,002

Sumber; Hasil olah data SPSS, (2024)

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini dibuktikan melalui besarnya nilai t lingkungan kerja fisik sebesar 4,016 dengan sig = 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Selanjutnya hasil analisis juga menunjukkan bahwa aspek pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini dibuktikan melalui besarnya nilai t pengembangan karir sebesar 3,382 dengan sig = 0,002 < 0,05 atau dapat dikatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Regresi Linear Berganda

Hasil analisis data penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda terlihat berikut ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B
(constant)	3,773
Lingkungan Kerja Fisik	0,065
Pengembangan Karier	0,149

Sumber; Hasil olah data SPSS, (2024)

Analisis yang disajikan diatas menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan adalah 3,773 dengan asumsi lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir konstan. Variabel lingkungan kerja fisik akan menurunkan kinerja sebesar 0,065 untuk setiap kenaikan satu satuan. Demikian pula sebaliknya, kinerja akan turun sebesar 0,149 untuk setiap kenaikan satu satuan pengembangan karir.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini didukung oleh hasil analisis statistik yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi alpha 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor BPJS Cabang Ambon. Penjelasan atas fenomena ini dapat dipahami melalui beberapa faktor. Pertama, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Aspek-aspek lingkungan kerja seperti pencahayaan yang memadai, suhu yang nyaman, kebisingan yang terkendali, serta desain ruang yang ergonomis, semuanya dapat memberikan kenyamanan dan kondisi yang mendukung bagi karyawan untuk bekerja secara optimal.

Selain itu, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai juga tercermin dalam hasil rata-rata kompetensi sebesar 3,78 dari respons kuesioner. Kompetensi ini mencakup berbagai aspek seperti keterampilan teknis, kepemimpinan, kerjasama tim dan adaptabilitas yang semuanya dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan, baik melalui pelatihan, bimbingan, maupun pemberian kesempatan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar, juga akan memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya Wangi et al., (2020) dan Nisa et al., (2018) yang juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik merupakan faktor penting dalam menciptakan kondisi yang mendukung untuk produktivitas dan kinerja pegawai secara keseluruhan..

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, seperti yang terungkap dalam hasil analisis statistik dengan nilai signifikansi sebesar 0,002, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengembangan karir dengan kinerja pegawai di Kantor BPJS Cabang Ambon. Dampak positif ini tercermin dalam kontribusi pengembangan karir terhadap penjelasan kinerja karyawan sebesar R^2 *Square* 0,477 atau 47,7%, yang menunjukkan bahwa hampir setengah dari variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang terkait dengan pengembangan karir.

Pentingnya pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui beberapa mekanisme. Pertama, melalui pengembangan karir bahwa karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang secara langsung dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Program pelatihan, bimbingan karir, dan orientasi pekerjaan dapat membantu karyawan mengembangkan kompetensi yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga memungkinkan mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, pengembangan karir juga dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Ketika karyawan melihat jalan karir yang jelas dan mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan posisi atau tanggung jawab mereka dalam organisasi, hal ini dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan demikian, pengembangan karir tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung melalui peningkatan keterampilan, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi dan keterlibatan karyawan. Hasil ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya Ali & Alimuddin, (2021), yang juga menegaskan bahwa pengembangan karir berperan signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh

karena itu, pengembangan karir merupakan strategi yang penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan mereka secara efektif.

Penutup

Kesimpulan

Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sangat signifikan, didukung oleh nilai signifikansi yang rendah dalam analisis statistik. Lingkungan kerja yang baik, termasuk desain ruang kerja, fasilitas dan kondisi kerja yang nyaman, berkontribusi pada peningkatan kepuasan dan motivasi karyawan, tercermin dalam rata-rata kompetensi yang tinggi dari respons kuesioner. Begitu juga dengan pengembangan karir, yang memberikan kontribusi besar terhadap penjelasan kinerja karyawan, menekankan pentingnya pengembangan karir dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi seperti Kantor BPJS Cabang Ambon perlu meningkatkan lingkungan kerja fisik dan program pengembangan karir sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi secara efektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan pelayanan kesehatan yang diberikan. Pada penelitian ini juga terdapat keterbatasan hanya pada kantor BPJS cabang ambon, yang mungkin tidak langsung dapat diterapkan pada organisasi lain atau konteks yang berbeda.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, direkomendasikan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor BPJS Cabang Ambon dengan memprioritaskan perbaikan kondisi lingkungan kerja fisik, seperti pencahayaan, suhu dan kebisingan. Selain itu, diperlukan optimalisasi program pengembangan karir yang terstruktur dan mendalam untuk memberikan pegawai peluang yang lebih baik dalam meningkatkan kompetensi dan kontribusi mereka. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) juga perlu menyusun kebijakan yang mendukung peningkatan kondisi kerja dan pengembangan karir. Pemberian dukungan psikososial dan penerapan praktik-praktik terbaik dari penelitian serupa dapat menjadi langkah tambahan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Untuk penelitian mendatang, direkomendasikan untuk memperluas cakupan penelitian ke berbagai jenis organisasi dan konteks kerja untuk memvalidasi generalisasi

temuan. Metode pengumpulan data yang beragam, seperti observasi lapangan, wawancara, atau studi kasus, dapat diintegrasikan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, fokus pada aspek-aspek spesifik dari lingkungan kerja fisik dan program pengembangan karir yang terstruktur serta terintegrasi dalam konteks yang berbeda dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam. Identifikasi variabel-variabel mediator dan moderator yang mempengaruhi hubungan antara lingkungan kerja, pengembangan karir dan kinerja pegawai juga perlu menjadi perhatian dalam penelitian mendatang. Kolaborasi antara akademisi dan praktisi juga disarankan untuk mengembangkan solusi yang lebih efektif dan praktis dalam meningkatkan lingkungan kerja dan pengembangan karir sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi.

Daftar Pustaka

- Ali, R., & Alimuddin, F. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 113–126. <https://journal.stieamsir.ac.id/index.php/man/article/view/63>
- Calundu, R. (2018). *Manajemen Kesehatan* (P. Rupana, Ed.; Vol. 1). Sah Media. <https://shorturl.at/hENOQ>
- Chandra, F., Maghfirah, N., & Muntahar, N. H. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Melalui Konflik Peran dan Stres Kerja. *PUBLIC POLICY; Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis*, 4(2), 611–624. <https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj/article/view/180>
- Fatimah, T., Sitepu, Y. M. R., Agustina, A., Hasni, M., & Nasution, N. A. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi dan Menghambat Kinerja Guru (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 1 Medan). *MUDABBIR Journal Reserch and Education Studies*, 2(2), 55–65. <https://jurnal.permapendis-sumut.org/index.php/mudabbir/article/view/244>
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119–133. <https://journal.feb.unipa.ac.id/index.php/cmbj/article/view/8>

- Hanim, H. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Karir Karyawan Perumda BPR Bank Gresik. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(1), 229–253. <http://eprints.umg.ac.id/9160/>
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2243>
- Joko, T., Munir, R., & Fattah, N. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 2(2). <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/392>
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020b). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*. <https://www.ejournal.unsub.ac.id/index.php/bisnis/article/view/916>
- Kurniawan, R., & Hazir, A. Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja yang Berdampak pada Prestasi Kerja. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 115–134. <https://journal.stiepertiba.ac.id/index.php/jem/article/view/69>
- Magfirah, N., & Risambessy, M. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Ambon. *Equilibrium: Journal of Economics and Development Studies*, 1(1), 36–44, <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/10520>
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2). <https://rb.gy/m2jpkj>
- Nugraha, D. A., Nadeak, B., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 81–93. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/jurnalattadbir/article/view/5886>

- Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) di Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1). <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiahm-progress/article/view/862>
- Prasojo, H. Y., Munang, A., & Yamani, A. Z. (2023). Analisis Kepuasan Pelajar Terhadap Layanan Bus Trans Banyumas Dalam Segi Kualitas Pelayanan Fasilitas dan Harga. *JENIUS: Jurnal Terapan Teknik Industri*, 4(2), 201–211. <https://jurnal.sttmcileungsi.ac.id/index.php/jenius/article/view/500>
- Pratama, A. (2023). Peran Guru BK Dalam Membantu Perencanaan Pengembangan Karier Siswa Melalui Layanan Informasi. *Al-Mursyid: Jurnal Ikatan Alumni Bimbingan Dan Konseling Islam (IKABKI)*, 4(2). <https://jurnaltarbiyah.uinsu.ac.id/index.php/almursyid/article/view/1425>
- Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2021). Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1), 44–53, <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/3738>
- Saragih, L. M. S., & Saragih, S. R. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Cinta Raja. *LITERASI JURNAL EKONOMI DAN BISNIS*, 2(1), 120–132. <https://www.lpbe.org/index.php/lpbe/article/view/22>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2241>
- Simangunsong, E., Saragih, J. L., Purba, B., & Purba, I. R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja pada Kopdit CU Mandiri Tebing Tinggi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 213–223. https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi/article/view/1410
- Simanjuntak, R. A., & Susetyo, J. (2022). Penerapan Ergonomi di Lingkungan Kerja pada UMKM. *Jurnal Dharma Bakti*, 5(1), 37–46, <https://ejournal.akprind.ac.id/index.php/dharma/article/view/391>

- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara, <https://rb.gy/o0yhd3>
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi, <https://rb.gy/lraycq>
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020a). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5130>
- Syuhada, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Insentif, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *MEDIA MANAJEMEN JASA*, 11(2), 112–145. <https://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MMJ/article/view/7358>
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 175–183, <https://www.neliti.com/id/publications/460975/lingkungan-kerja-dan-kepuasan-kerja-karyawan-suatu-tinjauan-teoretis>
- Tanjung, R., Mawati, A. T., Ferinia, R., Nugraha, N. A., Simarmata, H. M. P., Sudarmanto, E., Hasibuan, A., Dewi, I. K., Gandasari, D., & Purba, B. (2021). *Organisasi dan manajemen*. Yayasan Kita Menulis.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/656>
- Wahdiniawati, S. A., Lubis, F. M., Erlianti, D., Sari, V. B. M., Uhai, S., & Febrian, W. D. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen SDM yang Berkelanjutan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 728–738. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/24683>

Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020b). Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.
<https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/JMB/article/view/532>