

LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GEO DIPA ENERGI (PERSERO) UNIT PATUHA

Agung Soni
Universitas Langlangbuana
Email:soniagung93@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis tentang: (1) lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha. Metode penelitian ini adalah kuantitatif, digunakan agar dapat menjelaskan serta menjabarkan fakta yang sudah terjadi terhadap variabel yang akan diteliti yaitu adalah Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. GeoDipa Energi (Persero) Unit Patuha dengan menggunakan analisis deskriptif dan juga analisis jalur. Adapun lokasi penelitian ini adalah di PT. Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha, penelitian ini menggunakan populasi karena semua Karyawan Kecuali Manager dijadikan responden sebanyaklima puluh orang. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Kompensasi terhadap kinerja karyawan, Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan serta terdapat pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan dan adapun dipengaruhi faktor lain sisanya yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kinerja

Abstract

The purpose of the study was to determine and analyze: (1) work environment, compensation and career development simultaneously affect the performance of employees of PT Geo Dipa Energi (Persero) Patuha Unit. This research method is quantitative, used in order to explain and describe the facts that have occurred on the variables to be studied, namely the Work Environment, Compensation and Career Development and their effect on employee performance at PT Geo Dipa Energi (Persero) Patuha Unit using descriptive analysis and also path analysis. The location of this research is at PT Geo Dipa Energi (Persero) Patuha Unit, this study uses population because all employees except managers are used as respondents as many as fifty people. Based on the results of this study it can be concluded that there is an influence of the work environment on employee performance, compensation on employee performance, career development on employee performance and there is an influence of the work environment, compensation and career development on employee performance and as for the remaining influenced by other factors that are not researched.

Keywords: Work Environment, Compensation, Career Development and Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan suatu perusahaan memerlukan modal utama yaitu Sumber Daya Manusia profesional, merupakan faktor pertama dan terutama dalam memajukan kinerja Perusahaan. Satu hal yang harus dipahami bahwa, orang mau bekerja karena ingin memenuhi kebutuhannya, baik berbentuk materi atau non-materi, kebutuhan fisik maupun ruhaninya. Namun berbagai

permasalahan di lingkungan kerja yang masih terjadi berkaitan kesepadan citra dan Kinerja yang dituntut perusahaan belum dapat memenuhi keinginan karyawan, tentunya dapat mempengaruhi profesionalisme karyawan yang berdaya dan produktif. Dari pergeseran paradigma dan konsepsi serta berbagai fenomena yang terjadi dapat kita simpulkan bahwa, betapa pentingnya aspek kinerja sumber daya

manusia dalam setiap organisasi. Kaitannya dengan Kinerja pegawai, ada beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai, diantaranya adalah faktor Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karier.

Finance PT. Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha dapat membuat program yang tepat untuk meningkatkan Kinerja pegawai, karena peningkatan Kinerja pegawai menjadi harapan baik bagi pimpinan unit organisasi sebagai satu-satunya Perusahaan BUMN Panas Bumi yang mempunyai posisi atau peran yang sangat penting dan strategis dalam rangka melakukan peran pemerintah daerah guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat, sangat berkepentingan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawannya. Karena Karyawan merupakan faktor utama yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan Perusahaan. Mereka yang tingkat kinerjanya rendah dalam melakukan pekerjaan, ini akan sangat berdampak bagi tujuan utama perusahaanya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan Kinerja karyawan.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala

sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Afandi, 2021:66). Menurut Simanjuntak (2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mardiana (2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dari beberapa defenisi diatas maka lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Kompensasi

Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerjanya berupa kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja, kreativitas, prestasi kerja, motivasi, dan meningkatkan Produktivitas karyawan adalah dengan pemberian kompensasi.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Kadar Nurjaman, 2014:179). Setiap perusahaan harus itu, ada beberapa definisi kompensasi menurut para ahli antara lain sebagai berikut:

1. Menurut Sihotang (2007:220), Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, naik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap karyawan.
2. Menurut Rivai (2010:741), Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan.
3. Menurut Garry Dessler dalam Subekhi (2012:175), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan.
4. Hasibuan (2014:118), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi Kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya.

Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Jika kompensasi yang diberikan rendah, Maka Kinerja karyawan akan menurun karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Selain sesuai dengan beban pekerjaannya.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi/perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada SDM (Nawawi, 2006:98). Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi demikian mengharuskan organisasi/perusahaan untuk melakukan pembinaan karir bagi para karyawan, yang harus dilakukan secara berencana dan berkelanjutan.

Bagi Hanggraeni (2012:80) mutasi merupakan perpindahan dari suatu peran baru namun mempunyai peran, tanggung jawab, serta imbalan yang sama. Sebaliknya, bagi Daryanto (2013:41) Mutasi merupakan kegiatan seksama suatu instansi agar dapat menerapkan prinsip.

Sebelumnya perlu diketahui terlebih dahulu definisi dari karir itu sendiri. Menurut Anoraga (2005:99), karir dalam arti sempit (sebagai upaya mencari nafkah, mengembangkan profesi, dan meningkatkan kedudukan), karir dalam arti luas (sebagai langkah maju sepanjang hidup atau mengukir kehidupan seseorang). Sedangkan menurut Handoko (2011:58) karir adalah semua pekerjaan jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang.

Menurut Samsudin (2006:133) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pengertian pengembangan karir menurut Nawawi (2006:99), pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan, sebagai bagian

rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya.

Pengertian dari Mangkunegara (2005:78), berpendapat bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

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

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas atau kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah di berikan kepada karyawan tersebut. Menurut Hunt dan Osborn dalam Sinambela (2019:481) kinerja merupakan kualitas serta kuantitas dari hasil pencapaian pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan tersebut. Menurut Stolovitch & Keeps (1992:481) kinerja merupakan seperangkat hasil yang di capai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan kerja yang diminta. Berdasarkan pandangan ahli diatas bahwa kinerja merupakan makna yang dihasilkan dari pekerjaan yang telah diberikan tersebut, yang kemudian mengacu pada kualitas dan juga kuantitas yang diraih oleh karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan keahlian dan juga tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.maka dalam hal ini dinyatakan kinerja karyawan dapat

mendorong semangat para karyawan,maka dari itu pimpinan harus selalu berusaha memperhatikan bawahannya agar kinerja karyawannya berjalan dengan baik tanpa kendala.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah ketersediaan seseorang atau kelompok dalam melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya yang sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan oleh suatu perusahaan

METODE

Metode penelitian ini adalah kuantitatif, digunakan agar dapat menjelaskan serta menjabarkan fakta yang sudah terjadi terhadap variabel yang akan diteliti yaitu adalah Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha dengan menggunakan analisis deskriptif dan juga analisis jalur. Adapun lokasi penelitian ini adalah di PT. Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha, penelitian ini menggunakan populasi karena semua Karyawan Kecuali Manager dijadikan responden sebanyak 50 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Korelasi Antar Variabel

Table 1. Korelasi Antar Variabel Correlations

	Lingkungan Kerja	Kompensasi	Pengembangan Karir	Kinerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.458**	.470**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001
	N	50	50	50
Kompensasi	Pearson Correlation	.458**	1	.536**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	N	50	50	50
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	.470**	.536**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	
	N	50	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	.738*	.683*	.669*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	50	50	50

an KarirSig. (2-tailed)	.001	.000		.000
N	50	50	50	50
Kinerja Pearson Correlation	.738**	.683**	.669**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
N	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). **Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25 2022**

Berdasarkan table 1 diatas, dapat dilihat bahwa keeratan hubungan antar Variabel X1, X2 dan X3 yang dinyatakan oleh besarnya Koefisien korelasi (rx1 x2 x3) yang dapat dilihat diatas bisa dikategorikan cukup kuat, artinya terdapat hubungan Signifikan X1, X2 dan X3 yang nantinya digunakan dalam perhitungan Koefisien Determinasi, untuk menghitung besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung.

Setelah Koefisien korelasi antar Variabel X1, X2 dan X3 didapat, maka selanjutnya dihitung analisis jalur persamaannya:

$$Y = \rho_{yx1} + \rho_{yx2} + \rho_{yx3} + \rho_{y\epsilon1}$$

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Kompensasi

X3 = Pengembangan Karir

Y = Kinerja Karyawan

ρ_{yx1} = Koefisien jalur Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 ρ_{yx2} = Koefisien jalur Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

ρ_{yx3} = Koefisien jalur Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

$\rho_{y\epsilon1}$ = Koefisien jalur epsilon Kinerja Karyawan

Dapat diketahui hasil koefisien jalur adalah sebagai berikut dengan menggunakan SPSS versi 25 sebagai berikut :

Hasil Perhitungan Koefisien Jalur

Tabel 2. Perhitungan Koefisien Jalur Coefficients^a

Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

Model	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.280	2.137		-1.535	.132
Lingkungan Kerja	.430	.082	.458	5.229	.000
Kompensasi	.358	.102	.323	3.524	.001
Pengembangan Karir	.252	.083	.281	3.049	.004

a. Dependent Variable: Kinerja. **Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25 2022**

Berdasarkan Tabel 2 diatas pada kolom Standarized Coeffecient terdapat masing – masing koefesien jalur X1, X2 dan X3 terhadap Y. Koefesien jalur variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) atau ρ_{yx1} sebesar 0,458 atau 45,8% , . koefisien jalur variabel Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja (Y) atau ρ_{yx2} sebesar 0,323 atau 32,3% dan. koefisien jalur variabel Pengembangan Karir (X3) Terhadap Kinerja (Y) atau ρ_{yx3} sebesar 0,281 atau sebesar 28,1%.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial dapat dihitung dengan cara memperhatikan persamaan sebagai Berikut:

a). Pengaruh langsung

$$= (\rho_{yx1})^2$$

$$= (0,458)^2$$

$$= 0,209 / 20\%$$

b). Pengaruh tidak langsung

$$= \rho_{yx1} \times \rho_{x1x2} \times \rho_{yx2}$$

$$= (0,458 \times 0,458 \times 0,323)$$

$$= 0,0677 \text{ atau } 6,7\%$$

c). Pengaruh tidak langsung

$$= \rho_{yx1} \times \rho_{x1x3} \times \rho_{yx3}$$

$$= (0,458 \times 0,470 \times 0,281)$$

$$= 0,0604 \text{ atau } 6\%$$

Dari persamaan diatas dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh Lingkungan Kerja (X1) secara langsung menentukan Kinerja Karyawan adalah sebesar 20% dan pengaruh

tidak langsung melalui hubungan (X2) sebesar 6,7% dan (X3) sebesar 6% dengan demikian pengaruh langsung dan tidak langsung variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 32,7%.

Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial dapat dihitung dengan cara memperhatikan persamaan sebagai Berikut:

- a). Pengaruh langsung
 $= (pyx2)^2$
 $= (0,323)^2$
 $= 0,104 / 10\%$
- b). Pengaruh tidak langsung
 $= pyx2 \times r_{x1x2x3} \times pyx1$
 $= (0,323 \times 0,458 \times 0,281)$
 $= 0,0415$ atau 4,1%
- c). Pengaruh tidak langsung
 $= pyx2 \times r_{x1x2x3} \times pyx3$
 $= (0,323 \times 0,470 \times 0,281)$
 $= 0,0426$ atau 4,2%

Dari persamaan diatas dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh Kompensasi (X2) secara langsung menentukan Kinerja Karyawan adalah sebesar 10% dan pengaruh tidak langsung melalui hubungan (X2) sebesar 4,1% dan (X1) sebesar 4,2% dengan demikian pengaruh langsung dan tidak langsung variabel Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 18,3%.

Pengaruh Pengembangan Karir (X3) Terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial dapat dihitung dengan cara memperhatikan persamaan sebagai Berikut:

- a). Pengaruh langsung
 $= (pyx3)^2$
 $= (0,281)^2$
 $= 0,0789 / 8\%$

b). Pengaruh tidak langsung

$$= pyx3 \times r_{x1x2x3} \times pyx1$$

$$= (0,281 \times 0,470 \times 0,458)$$

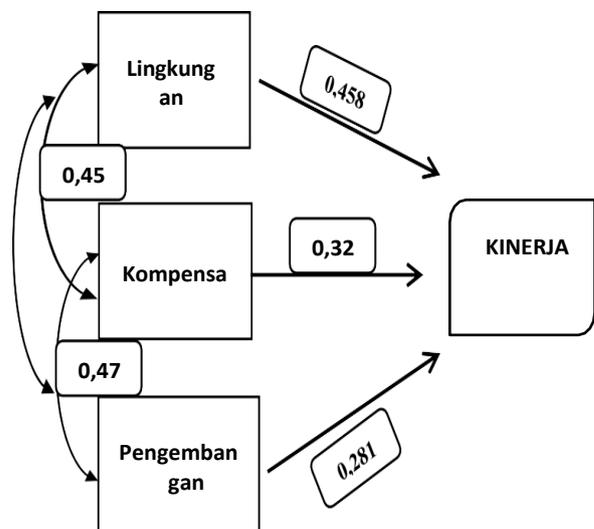
$$= 0,0604 \text{ atau } 6\%$$

- c). Pengaruh tidak langsung
 $= pyx3 \times r_{x1x2x3} \times pyx2$
 $= (0,281 \times 0,458 \times 0,323)$
 $= 0,041$ atau 4,1%

Dari persamaan diatas dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh Pengembangan Karir (X3) secara langsung menentukan Kinerja Karyawan adalah sebesar 8% dan pengaruh tidak langsung melalui hubungan (X3) sebesar 6% dan (X1) sebesar 4,1% dengan demikian pengaruh langsung dan tidak langsung variabel Pengembangan Karir (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 18,1%.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Pengembangan Karir (X3) Terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dapat dihitung dengan cara memperhatikan persamaan sebagai berikut:

- a). Pengaruh total X1 ke Y = 32,7%
 - b). Pengaruh total X2 ke Y = 18,3%
 - c). Pengaruh total X3 ke Y = 18,1%
- $$R^2 = 32,7 + 18,3 + 18,1 = 69,1\%$$



Gambar 1 Hasil Analisis Jalur

Koefesien Determinasi

Besarnya pengaruh koefesien determinasi pengujian secara simultan menggunakan SPSS Versi 25.

Tabel 3 Koefesien Determinasi Model Summary

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864a	.746	.730

Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kompensasi
Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25 2022

Dengan Rumus sebagai Berikut:

$$r_{y \cdot x_1} = \sqrt{(1 - R^2_{y \cdot x_1 \dots x_n})}$$
$$= \sqrt{(1 - 0,746)} = 0,254$$

Berdasarkan hasil diatas tersebut bahwa Lingkungan Kerja (X1) , Kompensasi (X2) dan Pengembangan Karir (X3) berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha sebesar 74,6 % dan dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti sebesar 25,4%.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja di PT. Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha cukup baik, tetapi masih ada yang perlu diperbaiki antara lain fasilitas tempat ibadah, fasilitas angkutan karyawan dan juga Hubungan antara Atasan dan bawahan yang belum harmonis. Kompensasi di PT. Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha cukup berpotensi, masih ada permasalahan yang perlu diperbaiki salah satunya yang berkaitan dengan Gaji, Komisi dan Tingkat Jaminan Sosial. Pengembangan Karir secara keseluruhan cukup baik, namun masih ada permasalahan yang

perlu diperbaiki salah satunya yang berkaitan dengan Rotasi, Demosi dan Standar Pendidikan. Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel Kinerja secara keseluruhan cukup baik, namun masih ada permasalahan yang perlu diperbaiki berkaitan dengan Hak dan Kewenangan, Tanggung jawab dan Kepatuhan.

2. Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun yang paling besar berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Lingkungan Kerja, Artinya Variabel X1 pada Penelitian yang dilakukan di PT. Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha ini masih terdapat beberapa masalah yang harus segera diselesaikan oleh manajemen Perusahaan supaya tidak berdampak buruk terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya ketika Lingkungan Kerja itu buruk maka kinerja karyawan akan menurun dan jika Lingkungan Kerjanya sudah dikelola dengan baik, maka kinerja karyawanpun akan meningkat.
4. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya ketika kompensasi tidak diberikan dengan sesuai maka kinerja karyawan akan menurun, dan jika Kompensasi bisa diberikan dengan baik atau sesuai, maka kinerja karyawannya akan meningkat.
5. Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya ketika Pengembangan Karir di kelola dengan buruk, maka kinerja karyawannya akan menurun dan jika Pengembangan Karir bisa dikelola dengan tepat, maka kinerja karyawannya akan meningkat.

Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan rekomendasi sebagai Berikut:

1. Lingkungan Kerja didalam melakukan setiap pekerjaan setiap harinya akan

dihadapkan dengan kondisi yang berbeda – beda, adakalanya karyawan akan menggunakan Fasilitas – fasilitas yang tersedia di area tempat mereka bekerja, Sebaiknya perusahaan tidak boleh mengabaikan akan kepentingan Lingkungan Kerjanya, karena jika perusahaan abai dalam mengelola lingkungan kerja seperti tempat ibadah, maka karyawan yang akan melakukan ibadah di tempat tersebut akan merasa tidak nyaman sehingga berdampak kepada performa karyawan tersebut, sebaiknya perusahaan membenahi area tempat ibadah karyawan, begitupun untuk sarana angkutan karyawan, jika tidak dikelola dengan baik maka akan membuat karyawan tidak menikmati selama diperjalanan berangkat bekerja, sebaiknya perusahaan memperhatikan akan fasilitas angkutan dengan cara mengontrol atau membuat check list kebersihan setiap kendaraan. Hubungan antara atasan dan bawahan yang tidak terjalin baik maka akan timbul suasana kerja yang kurang nyaman yang akan berdampak pula pada hasil pekerjaan tersebut, sebaiknya perusahaan membuat program konseling atau komunikasi yang lebih intens terhadap setiap divisi khususnya atasan dan bawahan sehingga tidak akan muncul rasa egoism terhadap karyawan.

2. Kompensasi yang kita dapat akan berbanding lurus dengan apa yang kita kerjakan, begitupun pada saat kita bekerja kita akan mendapatkan hak yang salah satunya berupa gaji, gaji yang diberikan perusahaan dalam nilai cukup besar tentunya akan membuat kinerja karyawan akan meningkat, tentunya perusahaan harus mementingkan akan perhitungan pendapatan atau gaji setiap karyawannya. Begitu pula untuk pembagian komisi yang diberikan, perusahaan harus lebih transparan terhadap pemberian komisi, karena jika tidak maka akan menimbulkan efek ketidakpercayaan kepada perusahaan yang tentunya membuat kinerja menurun, berbanding lurus dengan Tingkat Jaminan Sosial, perusahaan harus meningkatkan

standar jaminan sosial dengan mengacu pada perusahaan sejenis.

3. Pengembangan Karir didunia kerja itu satu hal yang sangat erat kaitannya Dalam berorganisasi didalam perusahaan, dan kesempatan atau kepercayaan pada setiap karyawan itu sangatlah penting, Sebaiknya perusahaan memfasilitasi setiap karyawan untuk melakukan program – program perbaikan berkesinambungan, sehingga karyawan dapat lebih berkembang sehingga proses Rotasi setiap karyawan akan dilakukan dengan baik dan tidak menimbulkan hal – hal yang negative dari karyawan, begitu pula untuk Demosi, perusahaan harus lebih transparan dalam hal ini, sehingga tidak ada factor lain dalam melakukan demosi kepada karyawan tersebut. Dan perusahaan juga harus membuat sebuah wadah dimana setiap karyawan bisa berdiskusilebih dalam tentang pekerjaannya, sehingga akan menciptakan hubungan baik antara atasan dan bawahan.
4. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan, akan tetapi didalam kinerja tersebut harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatkan produktifitas sehingga apa yang diharapkan bisa berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan. Untuk meningkatkan kinerja yang baik harus introspeksi diri demi tercapainya kinerja yang lebih baik kedepannya, bekerja sesuai posisi, porsi, dan jobnya masing – masing. Namun demikian hal tersebut tidaklah semudah membalikan telapak tangan tetapi mesti ada peran langsung ke ikut sertaan manajemen untuk bisa mengontrol dan memberikan teknik cara supaya bagaimana bisa terjaminnya mutu dan kualitas sehingga karyawan bisa dengan mudah bekerja tanpa ada rasa terbebani atau tidak nyaman dan hubungan antara pihak manajemen dengan bawahan semakin kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Simanjuntak, Payaman J, (2003). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang. Lingkupnya*. Jakarta: Prisma
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI
- Nurjaman, Kadar. (2014). *Manajemen Personalia. Edisi : Cetakan 1*. Bandung: Pustaka Setia
- Sihotang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo
- Akhmad, A., Jauhari, M. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta : Pustaka Karya
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press
- Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE. UI
- Daryanto. (2013). *Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi*. Jakarta: Prestasi pustaka.
- Sadili, Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Mangkunegara, Prabu, A. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Sinambela, Sartono. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan. Implikasi Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Stolovitch, Harold D., and Keeps, Erica J., (1992). *Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problem in Organizations*. San Francisco: JerseyBass Publisher