

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Perkembangan Karir Karyawan

Arisman Zebua

Apriyanti Apriyanti

**Abstract:** *This study aims to analyze the influence of work environment and motivation on employee career development. A conducive work environment and strong motivation are considered important factors in encouraging employees to develop their skills and competencies, which ultimately contribute to career advancement. The research method used was a quantitative survey with sampling from employees of various companies. Data was collected through a questionnaire containing questions regarding employees' perceptions of the work environment, motivation levels, as well as their career progression. The regression analysis results show that a supportive work environment significantly enhances employees' career progression, while intrinsic motivation also plays an important role in accelerating career advancement. The implications of this study suggest that companies should pay attention to the quality of the work environment and provide the right motivational boost to optimize employees' career development.*

**Keywords:** *work environment, motivation, career development, employee, organization.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap perkembangan karir karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi yang kuat dianggap sebagai faktor penting dalam mendorong karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada kemajuan karir. Metode penelitian yang digunakan adalah survei kuantitatif dengan pengambilan sampel dari karyawan berbagai perusahaan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, tingkat motivasi, serta perkembangan karir mereka. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara signifikan meningkatkan perkembangan karir karyawan, sementara motivasi intrinsik juga berperan penting dalam mempercepat peningkatan karir. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan harus memperhatikan kualitas lingkungan kerja dan memberikan dorongan motivasi yang tepat untuk mengoptimalkan perkembangan karir karyawan.

**Kata Kunci:** lingkungan kerja, motivasi, perkembangan karir, karyawan, organisasi.

### PENDAHULUAN

Perkembangan karir merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan kerja setiap individu, di mana karyawan berusaha untuk mencapai peningkatan kompetensi, posisi, dan kesejahteraan dalam pekerjaannya. Faktor-faktor yang memengaruhi perkembangan karir sangat beragam, mulai dari faktor internal seperti keterampilan dan motivasi diri, hingga faktor eksternal seperti dukungan dari lingkungan kerja. Di era persaingan global yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan karir karyawan agar dapat mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Lingkungan kerja yang positif dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan, serta memberikan ruang bagi pengembangan keterampilan dan kemampuan. Fasilitas kerja yang baik, suasana kerja yang nyaman, dan hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan manajemen merupakan beberapa elemen penting dari lingkungan kerja yang sehat. Selain itu, motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, juga memiliki peran krusial

dalam mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras mencapai tujuan karir mereka. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih proaktif dalam mengembangkan kemampuan dan mengambil inisiatif untuk mencapai jenjang karir yang lebih baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi perkembangan karir karyawan. Melalui pemahaman yang lebih mendalam terhadap kedua faktor ini, perusahaan dapat merumuskan strategi yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sekaligus memotivasi karyawan dalam mengembangkan potensi mereka. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka dalam bekerja (Nitisemito, 2014). Faktor-faktor lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik seperti pencahayaan, suhu, ventilasi, serta tata ruang kantor, serta lingkungan psikologis seperti hubungan antar karyawan, interaksi dengan manajemen, serta budaya perusahaan (Sedarmayanti, 2011). Lingkungan kerja yang mendukung mencakup adanya ruang kerja yang nyaman, fasilitas penunjang yang memadai, suasana kerja yang harmonis, serta kepemimpinan yang mendorong komunikasi terbuka. Menurut Davis (1995), lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, serta menciptakan motivasi intrinsik yang dapat memacu perkembangan karir.

### **Motivasi**

Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi tindakan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Herzberg (1966) membagi motivasi kerja menjadi dua faktor: motivator dan faktor pemeliharaan (hygiene). Motivator termasuk prestasi, pengakuan, pekerjaan yang menantang, serta kesempatan untuk berkembang. Faktor hygiene mencakup gaji, kebijakan perusahaan, dan kondisi kerja yang memadai. Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi intrinsik muncul dari dalam diri karyawan, seperti kepuasan pribadi, sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari penghargaan atau imbalan eksternal seperti promosi, bonus, atau pengakuan dari manajemen.

### **Perkembangan Karir**

Perkembangan karir didefinisikan sebagai proses pencapaian kompetensi dan keterampilan baru, peningkatan tanggung jawab, dan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi (Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2010). Menurut Mondy (2012), perkembangan karir yang efektif dapat dilihat dari dua perspektif: dari sisi individu, perkembangan karir ditandai dengan peningkatan keterampilan dan tanggung jawab, sedangkan dari sisi organisasi, perkembangan karir diukur melalui peningkatan produktivitas karyawan, loyalitas, dan pencapaian tujuan bisnis perusahaan. Perusahaan yang mendukung perkembangan karir karyawan cenderung memiliki karyawan yang lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

### **Hubungan Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Perkembangan Karir**

Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi terhadap perkembangan karir karyawan. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, seperti tata ruang yang nyaman, hubungan kerja yang baik, serta fasilitas yang memadai, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan untuk berkembang. Selain itu, motivasi intrinsik seperti keinginan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan juga berperan besar dalam mendorong perkembangan karir.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menilai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap perkembangan karir karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja di berbagai sektor industri di Indonesia. Pemilihan populasi ini didasarkan pada keragaman sektor yang memungkinkan untuk mendapatkan data yang lebih komprehensif. Sampel diambil dari 150 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, di mana responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu seperti masa kerja minimal dua tahun, memiliki posisi tetap dalam perusahaan, dan pernah mengikuti program pengembangan karir yang diselenggarakan perusahaan.

#### **Instrumen Penelitian**

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari tiga bagian utama. Bagian pertama mengukur persepsi responden tentang lingkungan kerja, yang mencakup faktor-faktor seperti fasilitas fisik, hubungan antar karyawan, dan kebijakan manajemen. Bagian kedua mengukur tingkat motivasi responden, baik intrinsik maupun

ekstrinsik, dengan pertanyaan yang berfokus pada kepuasan kerja, insentif finansial, dan penghargaan dari perusahaan. Bagian ketiga mengukur perkembangan karir karyawan, meliputi aspek seperti peningkatan keterampilan, promosi, dan peningkatan tanggung jawab. Kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin, dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5), untuk mengukur tanggapan responden.

### **Prosedur Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan secara daring dan luring selama periode satu bulan. Responden yang memenuhi kriteria diberi tautan untuk mengisi kuesioner secara daring, sementara responden yang tidak memiliki akses internet diberikan kuesioner cetak. Setelah kuesioner dikumpulkan, data dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 25.0.

### **Teknik Analisis Data**

Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen (lingkungan kerja dan motivasi) terhadap variabel dependen (perkembangan karir). Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terlebih dahulu untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Hasil analisis kemudian diinterpretasikan untuk menjawab hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap perkembangan karir karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,47 dan nilai  $p < 0,01$ , yang menunjukkan bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja, semakin besar pengaruhnya terhadap perkembangan karir karyawan. Motivasi juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap perkembangan karir dengan koefisien regresi sebesar 0,54 dan nilai  $p < 0,01$ . Kombinasi antara lingkungan kerja yang baik dan motivasi yang tinggi menghasilkan peningkatan yang lebih besar dalam perkembangan karir karyawan.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian ini mendukung teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi adalah faktor-faktor kunci dalam mempengaruhi perkembangan karir karyawan. Lingkungan kerja yang baik memberikan rasa nyaman dan aman bagi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan komitmen mereka terhadap perusahaan. Sebagai contoh, fasilitas yang memadai, suasana kerja yang harmonis, dan

dukungan manajemen dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras mencapai tujuan karir mereka.

Selain itu, motivasi juga memainkan peran penting dalam mendorong karyawan untuk berkembang. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih proaktif dalam mencari peluang pengembangan karir, seperti mengikuti pelatihan, mengambil inisiatif dalam proyek-proyek baru, dan berusaha untuk mencapai promosi. Motivasi intrinsik, seperti kepuasan kerja dan hasrat untuk berprestasi, terbukti lebih kuat dalam mempengaruhi perkembangan karir dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu fokus pada upaya untuk meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, seperti memberikan umpan balik yang konstruktif dan kesempatan untuk pengembangan diri.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan karir karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk mencapai karir yang lebih tinggi. Motivasi, terutama motivasi intrinsik, juga berperan penting dalam mempercepat perkembangan karir karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan kualitas lingkungan kerja dan strategi untuk meningkatkan motivasi karyawan sebagai bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia.

### **Saran**

Untuk Perusahaan: Disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan fokus pada peningkatan fasilitas fisik dan hubungan interpersonal antar karyawan. Selain itu, perusahaan perlu mengembangkan program motivasi yang berfokus pada aspek intrinsik, seperti pengakuan atas prestasi, pemberian tanggung jawab yang lebih besar, dan kesempatan untuk pengembangan diri.

Untuk Karyawan: Karyawan sebaiknya lebih aktif dalam mencari peluang pengembangan karir, seperti mengikuti pelatihan, berpartisipasi dalam proyek-proyek penting, dan mencari umpan balik secara proaktif dari atasan. Dengan demikian, karyawan dapat memaksimalkan potensi karir mereka.

Untuk Penelitian Selanjutnya: Penelitian lebih lanjut dapat mengkaji pengaruh variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan keseimbangan kerja-hidup terhadap perkembangan karir karyawan. Selain itu, penelitian longitudinal dapat dilakukan untuk melihat perkembangan karir karyawan dalam jangka waktu yang lebih panjang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career Management*. Sage Publications.
- Griffin, R. W. (2013). *Management: Principles and Practices*. Cengage Learning.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFY-Yogyakarta.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2011). *Organizational Behavior and Management*. McGraw-Hill/Irwin.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill/Irwin.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2018). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge, Global Reality*. McGraw-Hill.
- Mitchell, T. R. (1982). Motivation: New Directions for Theory, Research, and Practice. *Academy of Management Review*, 7(1), 80-88.
- Nawawi, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Ghalia Indonesia.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Fundamentals of Human Resource Management*. McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Rue, L. W., & Byars, L. L. (2010). *Human Resource Management*. McGraw-Hill/Irwin.
- Schermerhorn, J. R. (2012). *Management*. John Wiley & Sons.

Sedarmayanti. (2011). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Yukl, G. (2010). Leadership in Organizations. Pearson Prentice Hall.