

ABSTRAK

Zenita Ramadhania (1203495), “Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Hanwha Life Indonesia, Jakarta)”, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Edi Suryadi, M.Si dan Dr. Chairul Furqon. S.Sos. MM

Latar belakang penelitian ini adalah kinerja karyawan yang setiap tahunnya mengalami penurunan, hal ini ditandai dari pencapaian target tidak sesuai dan karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan. Permasalahan ini harus segera diatasi agar kinerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan tercapai. Indikasi dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja karyawan, bisa dilihat dari lingkungan kerja non fisik bagaimana karyawan mampu berkomunikasi dengan baik dengan atasan maupun dengan pegawai lainnya serta kesempatan untuk maju dengan adanya jenjang karir yang lebih jelas sehingga dapat meningkat kinerja perusahaan.

Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan populasi 150 orang karyawan dan responden berjumlah 66 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah koefisien korelasi *pearson product moment* dan analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji *t-test* untuk melihat pengaruh secara parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik, pengembangan karir, dan kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. Hasil perhitungan korelasi menunjukkan variabel lingkungan kerja nonfisik dengan kinerja memiliki korelasi sebesar 0.517, sedangkan pengembangan karir dengan kinerja memiliki korelasi sebesar 0.588. Artinya variabel Lingkungan Kerja Nonfisik dan Pengembangan Karir memiliki hubungan yang signifikan positif dengan klasifikasi sedang dengan kinerja pegawai. Nilai R Square sebesar 0.408 atau 40% memiliki arti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi Lingkungan Kerja Nonfisik dan Pengembangan Karir sebesar 40%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 60% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Nonfisik, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Zenita Ramadhania (1203495), “The influence of Non-Physical Work Environment and Career Development on Employees’ Performance (The Study of PT. Hanwha Life Indonesia, Jakarta)”, under the guidance of Prof. Dr. H. Edi Suryadi, M.Si and Dr. Chairul Furqon. S.Sos. MM

The background of this research is the decreasing of employees’ performance each year; it is marked by the fall of target achievement and the employees’ truancy. These issues must be addressed in order to increase employees’ performance and achieve the company’s objectives. The indication of improving employees’ performance is to look at their work environment. It can be seen from the non-physical work environment to find out how employees are able to communicate well with their superiors or other employees and also the opportunity to move forward in their career paths, thus the performance of the company will increase.

The method of this research is using descriptive and verification method, by using a population of 150 employees and 66 respondents. The analysis uses Pearson product moment correlation coefficient and multiple regression analysis. The t-test is used in hypothesis testing to see the effect partially.

The result show that non-physical work environment, career development, and employees’ performance are at the high category. The results indicate that the correlation of non-physical work environment and employees’ performance is 0.517, while the correlation of career development and employees’ performance is 0.588. It means that the variables of Non-physical Work Environment and Career Development have a significant positive correlation with the average classification of the employees’ performance. The R Square is 0408, or 40% means that the performance of employees are affected by the non-physical Work Environment and Career Development, however the remaining 60% is influenced by other factors which is not examined by the researcher.

Keywords: Non-Physical Work Environment, Career Development, Employees’ Performance