



Pengaruh Perencanaan Karir, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar

Reski Mariandi¹, Agus Suatarjo², Rizka Hadya³

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: reskimariandi97@gmail.com

² Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: bejoagusdr@yahoo.co.id

³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: rizkahadya@gmail.com

Corresponding Author: Reski Mariandi

Abstract: *PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division II West Sumatra is one of the State-Owned Enterprises (BUMN) engaged in rail transportation services in Indonesia. The analytical method uses multiple linear regression analysis. The results of the study are: (1) career planning partially has a positive and significant effect on the performance of PT. Indonesian Railroad Drive II West Sumatra. (2) The work environment partially has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Indonesian Railroad Divre II West Sumatra. (3) Partial work stress has no positive or significant effect on the performance of employees at PT. Indonesian Railroad Divre II West Sumatra. (4) the variables of career planning, work environment, and work stress have a positive and significant impact on the performance of employees of PT. Indonesian Railroad Divre II West Sumatra.*

Keywords: *Career Planning, Work Environment, Work Stress, Performance.*

Abstrak: PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumbar merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa transportasi kereta api di Indonesia. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian adalah : (1) perencanaan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia Drive II Sumbar. (2) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar. (3) Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar. (4) Secara bersama-sama variabel perencanaan karir, lingkungan kerja, dan stres kerja

berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar.

Kata Kunci: Perencanaan Karir, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi, baik berupa lembaga, instansi, unit kerja maupun bentuk organisasi lainnya sangat ditentukan oleh kinerja unsur-unsur yang ada didalam organisasi tersebut terutama kinerja sumber daya manusia. Apabila kualitas sumber daya manusianya baik maka organisasi tersebut dinilai akan mudah mencapai visi, misi maupun tujuan organisas dan sebaliknya. Oleh sebab itu dibutuhkan pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja. Pegawai mempunyai komitmen kerja yang tinggi akan dapat membantu organisasi dalam menghadapi pesatnya era globalisasi (Martoyo, 2018:44).

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumbar merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa transportasi kereta api di Indonesia. Sebagai BUMN, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumbar memiliki peran ganda, yaitu sebagai *agent of development* dan perusahaan yang *profitable*. Perusahaan ini memiliki tanggung jawab sosial untuk menyelenggarakan sarana transportasi publik yaitu angkutan kereta api bagi seluruh masyarakat Indonesia.

Operasional Divre II mencakup 26 stasiun, antara lain ; Halte Air Tawar, Halte Lubuk Buaya, Halte Alai, Stasiun Bandara Internasional Minangkabau, Stasiun Batu Tabal, Stasiun Bukit Putus, Stasiun Duku, Stasiun Indarung, Stasiun Kacang, Stasiun Kayu Tanam, Stasiun Kubukrambil, Halte Kurai Taji, Stasiun Lubuk Alung, Stasiun Muarakalaban, Stasiun Naras, Stasiun Padang, Stasiun Padang Panjang, Stasiun Pariaman, Halte Pauh Kamar, Stasiun Pauh Lima, Museum Kereta Api Sawahlunto, Stasiun Sicincin, Stasiun Singkarak, Stasiun Sungai Lassi dan Stasiun Tabing. Prestasi kerja karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumbar pada tahun 2013 cukup memuaskan. Hal ini terbukti dengan tercapainya target angkutan barang pada tahun 2013. Namun dari tahun 2014 dan seterusnya hingga tahun 2020 karyawan pun mengalami masalah-masalah yang kompleks dalam melaksanakan pekerjaannya. Kualitas peralatan operasional seperti kehandalan rel, program *double track* dan fasilitas pendukung lainnya belum maksimal terpenuhi, serta SDM yang ada tidak sebanding dengan jumlah target angkutan barang yang semakin tinggi dari perusahaan. Akibatnya prestasi kerja karyawan menjadi tidak maksimal, banyak terjadi kelambatan pada perjalanan kereta api serta bongkar muat angkutan barang sehingga persentase target tercapai pun jauh dari tahun-tahun sebelumnya.

Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan terhadap 10 karyawan PT. Kereta Api ditemukan 6 karyawan mengatakan belum bisa bekerja secara maksimal dalam arti masih terjadi kesalahan dalam bekerja. Masalah lain yang ditemukan dilapangan adalah masalah berkenaan dengan lingkungan kerja, 5 orang karyawan mengatakan terjadi konflik kerja antar karyawan cukup tinggi sehingga manajemen perlu mengupayakan menurunkan konflik diantara para karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja. Konflik antara karyawan yang terjadi berakibat kepada timbulnya stres kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan akhirnya berdampak langsung terhadap prestasi kerja karyawan tersebut. Kemudian 3

karyawan bersifat pasif yang mulai tidak peduli terhadap tugas dan kewajibannya dalam memberikan pelayanan kepada *stakeholder* yang tentu saja belum sepenuhnya berpedoman terhadap budaya perusahaan yang telah ditetapkan. Masih kurangnya kerjasama antar unit kerja sehingga proses birokrasi kadang berjalan lambat. Serta terdapat sejumlah karyawan yang telah memiliki pangkat/golongan yang tinggi namun belum dilakukan promosi jabatan dalam perencanaan karirnya.

Oleh karena itu disini penulis tertarik melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Perencanaan Karir, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar”.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah riset lapangan dan riset kepustakaan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumbar yang beralamat di Jl. Stasiun No. 1 Padang. Telp (0751) 32200-32201-21521-34601-34602, Fax (0751) 28046. Merupakan salah satu kantor yang memberikan data dan informasi yang diperlukan guna mendukung penulisan ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji t

Tabel 1. Uji Statistik t

Keterangan	t	sig
(Constant)	0,334	0,739
perencanaan_karir_x1	3,881	0,000
Lingkungan Kerja_X2	3,490	0,001
stres_kerja_x3	4,706	0,000

Berdasarkan tabel 1 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Koefisien regresi perencanaan karir terhadap kinerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar, dimana t_{hitung} 3,881 dan nilai ($sig = 0,000 < 0,05$). Dengan $df = 83 - 3 = 80$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.664, dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,881 > 1.664$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan perencanaan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia Drive II Sumbar (H_1 diterima).
2. Koefisien regresi lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia Drive II Sumbar, dimana t_{hitung} 3,490 dan nilai ($sig = 0,001 < 0,05$). Dengan $df = 83 - 3 = 80$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.664, dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,490 > 1.664$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar (H_2 diterima).
3. Koefisien regresi stres kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar, dimana t_{hitung} 4,706 dan nilai ($sig = 0,000 < 0,05$). Dengan $df = 83 - 3 = 80$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.664, dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau

4,706 > 1.664, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar (H_3 diterima).

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara keseluruhan dari variabel independen dengan variabel dependen. Dengan bantuan program SPSS V.26.00 diketahui nilai F hitung pada tabel Anova sebagai berikut :

F	Sig.
28,261	,000b

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 28,261 dan F tabel dilihat dengan menggunakan rumus ($df=n-k-1$) $df= 83 - 3 - 1 = 79$, maka nilai F tabel adalah 28,261, maka dapat dilihat F hitung > F tabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p<0,05$). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel perencanaan karir, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar (H_4 diterima).

Hubungan Perencanaan Karir Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian ditemukan perencanaan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia Drive II Sumbar.

Menurut Sunyoto (2012) perencanaan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Perencanaan karir sebagai proses yang digunakan seseorang untuk memilih tujuan karir dan jalur karir dengan telah menyesuaikan antara kemampuan dan minat diri dengan kesimpulan untuk mengisinya (Siswanto, 2012:256). Menurut Wahjono (2015:117) perencanaan karir adalah suatu proses yang bertujuan agar karir tenaga kerja dapat dikembangkan sesuai dengan bakat dan kemampuannya sehingga bisa berfungsi dengan baik dan optimal bagi perusahaan.

Penelitian Mohd. Heikal (2016) hasil penelitian ditemukan pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera.

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian ditemukan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar

Menurut Sedarmayanti (2015) lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi karyawan. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan lingkungan. Pada dasarnya lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan

tugasnya. Menurut Fahrizal (2015:14) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan pada karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya: kebersihan, musik dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang di inginkan oleh suatu perusahaan.

Penelitian Dewi Septiano (2020) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Pataya Raya Semarang.

Hubungan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian ditemukan stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar.

Menurut Hasibuan (2015) menyatakan tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan, kinerja karyawan yang stres pada umumnya akan menurun karena mengalami ketegangan pikiran. Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil adanya stres kerja sering menimbulkan masalah bagi tenaga kerja, baik pada kelompok eksekutif (*white collar workers*) maupun kelompok pekerja biasa (*blue collar workers*). Stres kerja dapat mengganggu kesehatan tenaga kerja, baik fisik maupun emosional.

Penelitian Mohd. Heikal (2016) hasil penelitian ditemukan stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera.

Hubungan Perencanaan Karir, Lingkungan kerja dan Stres Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian ditemukan secara bersama-sama variabel perencanaan karir, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar

Menurut Hasibuan (2015) Perencanaan karir sebagai proses yang digunakan seseorang untuk memilih tujuan karir dan jalur karir dengan telah menyesuaikan antara kemampuan dan minat diri dengan kesimpulan untuk mengisinya.

Menurut Sofyan (2013:2) Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik mau pun non fisik dalam sesuatu organisasi. Secara sederhana stres merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Menurut Hasibuan (2015) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Sutrisno (2016:151) prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan/pegawai sesuai dengan kecakapan, kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan mengevaluasi secara objektif dan dilakukan secara berkala. Disamping itu faktor penting

penunjang prestasi kerja adalah merupakan gabungan dari kemampuan dan penerimaan atas kejelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja/karyawan.

Penelitian Mohd. Heikal (2016) hasil penelitian ditemukan pengembangan karir dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. Penelitian lain oleh Kartika (2016) hasil penelitian ditemukan terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Pengembangan Karir dan Kepemimpinan secara bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Prov. Jateng

KESIMPULAN

1. Perencanaan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia Drive II Sumbar.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar.
3. Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar.
4. Secara bersama-sama variabel perencanaan karir, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar.

REFERENSI

- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Arikunto. (2013). *Metodologi Penelitian*. Rieneka Cipta. ISBN, 978-979-518-998-5. Jakarta.
- Astrika, C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Johan Sentosa Bangkinang. *JOM Fekon*, Vol 4 No. 1 (Februari) 2017.
- Badawi, A. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Sumber Baru Niaga. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. Vol 1 No. 3.
- Cox. (2013). *Panduan untuk Belajar Percaya Diri dan Semangat dalam Bekerja*. gramedia.Jakarta.
- Fahrizal. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (p. 45). Rieneka Cipta.Jakarta.
- Fahrizal. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rieneka Cipta, Jakarta.
- Fathoni. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rieneka Cipta, Jakarta.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartika, N. P. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Pengembangan Karir dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Prov. Jaten. *Skripsi*, 4, 0–1.
- Lalu, S. (2016). Analyzing the Effect of Work Life Conflict and Job Stress on Employee

- Performance. *Journal EMBA*, 4(1), 1147–1155.
- Mangkunegara. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya. ISBN : 979-514-929-6. Bandung.
- Martha Surya Dinata Mendrofa. (2019). Analisis Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Gunung Sitoli. *Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463, April*, 91–96.
- Martoyo. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Martoyo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. ISBN, 9795030590. Yogyakarta.
- Maulana. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. ISBN/ISSN. 978-602-8394-94-9. Yogyakarta.
- Nitisemito. (2014). *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nitisemito. (2016). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Pragiwani, A. F. F. D. I. M. (2020). *The Effect Of Job Stress, Work Environment, And Job Satisfaction On The Employee Performance At Kantor Pusat Pt. Pegadaian (Persero)*. 1–17.
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT. Pustaka Gramedia Utama. Jakarta.
- Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi Indonesia*. Erlangga. Jakarta.
- Saydam. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan*. Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rafika. Bandung.
- Siagian. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Siswanto. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudiro. (2015). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. UB Press. Malang Indonesia.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Supranowo. (2017). The Influence of Working Environment Conditions, Compensation and Career Development on Employees' Working Motivation at an Indonesian Bank. *Expert Journal of Business and Management*, 5(2), 142–148.
- Sutrisno. (2014). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak*. Skripsi thesis, UIN SUNAN KALIJAGA.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada. Media Group, Isbn: 9789791486767. Jakarta.
- Syaiful. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pertama. Diedit oleh Agus Garnida. ALFABETA. Bandung.
- Umar. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Medika. Isbn: 979-605-862-6. Yogyakarta.
- Wahjono. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba. Empat, Jakarta.