

Peran Lingkungan Kerja dan Kompetensi Karyawan dalam Mendorong Pengembangan Karir di PT Honda Royal Wiyung

Luciana Setia¹, Achmad Sholihin²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN, Indonesia

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN, Indonesia

E-mail: lucisetia7@gmail.com¹, asholihin@stieyapan.ac.id²

Article History:

Received: 16 Mei 2026

Revised: 20 Juli 2026

Accepted: 02 September 2026

Keywords: *Lingkungan Kerja, Kompetensi Karyawan, Pengembangan Karir*

Abstract: *Tujuan penelitian ini adalah untuk “mengetahui bagaimana pertumbuhan karier karyawan PT. Honda Royal Wiyung Surabaya dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kemampuan mereka. Kunci untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusia perusahaan. Pertumbuhan karier karyawan dapat didukung dengan baik oleh lingkungan kerja yang nyaman dan kemampuan yang memadai. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif berbasis survei. Karyawan PT. Honda Royal Wiyung Surabaya diberikan kuesioner untuk diisi guna mengumpulkan data. Penelitian ini mencakup pengembangan karier sebagai variabel dependen dan tempat kerja serta kemampuan karyawan sebagai faktor independen. Regresi linier berganda adalah metode yang digunakan untuk analisis data. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pertumbuhan karier karyawan PT. Honda Royal Wiyung Surabaya dipengaruhi secara positif dan signifikan, sebagian dan bersamaan, oleh lingkungan kerja dan kemampuan karyawan”. Diharapkan penelitian ini dapat berfungsi sebagai bahan penilaian bagi bisnis yang ingin meningkatkan kemampuan karyawan dan mendorong lingkungan kerja yang lebih baik untuk memfasilitasi pengembangan karier yang lebih baik.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset utama dan kunci keberhasilan suatu bisnis, karena manusia sebagai pelaku utama dalam organisasi mampu mendorong inovasi, produktivitas, dan pertumbuhan jangka panjang. Mereka juga harus terus memelihara, mengembangkan, dan mempertahankan talenta yang dimiliki. Memastikan bahwa setiap karyawan memiliki jalur yang jelas dan peluang untuk maju adalah kunci keberlanjutan perusahaan. Untuk membantu seseorang maju dalam karirnya di perusahaan, individu dan organisasi melakukan berbagai tindakan yang dikenal sebagai pengembangan karir. Persaingan global dan perubahan teknologi yang cepat, pengembangan karir di industri otomotif menjadi semakin penting. Namun, semangat karyawan

dapat dipengaruhi oleh masalah seperti perubahan pasar, tuntutan inovasi, dan persaingan dengan dealer lain. Oleh karena itu, pemahaman tentang bagaimana lingkungan kerja dan kompetensi di tempat kerja berkontribusi terhadap pengembangan karir sangat penting untuk strategi retensi dan produktivitas.

Honda Royal Wiyung merupakan dealer resmi Honda berkonsep 3S (sales, service, dan spare parts) yang menyediakan layanan penjualan kendaraan, perawatan berkala, perbaikan, serta penyediaan suku cadang resmi Honda. Perusahaan harus memberikan layanan yang cepat, akurat, dan profesional dalam menjalankan operasinya. Karena itu, personel perusahaan berada di garis depan dalam memastikan kepuasan klien. Salah satu elemen penting yang dapat memengaruhi pertumbuhan karier karyawan adalah tempat kerja mereka. Karyawan akan lebih bersemangat dalam pekerjaan mereka dan mungkin lebih produktif di tempat kerja yang aman, nyaman, dan suportif. Selain itu, suasana kerja yang positif dapat meningkatkan loyalitas, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Pertumbuhan karier sangat dipengaruhi oleh kemampuan karyawan selain tempat kerja. Pengetahuan, keterampilan, bakat, sikap, dan sifat pribadi yang memfasilitasi kinerja kerja yang sukses semuanya termasuk dalam kompetensi.

Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang baik sehingga peluang pengembangan karir semakin terbuka. Menurut Viethzal Rivai (2015), “pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”. Pengembangan karir sangat penting bagi perusahaan maupun karyawan karena mampu meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kualitas sumber daya manusia. Berdasarkan uraian tersebut, maka riset kali ini mengangkat topik yang bertujuan untuk mengetahui “pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi karyawan terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Honda Royal Wiyung Surabaya”.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain survei dan metodologi kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis secara ketat korelasi antar variabel melalui pengujian hipotesis berdasarkan data numerik, oleh karena itu teknik kuantitatif digunakan. Sugiyono (2019) “mengungkapkan bahwa metode kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian”. Pendekatan survei dipilih karena memungkinkan pengumpulan data yang terorganisir dari responden menggunakan instrumen kuesioner pada waktu tertentu.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Honda Royal Wiyung Surabaya, sebuah dealer resmi Honda yang bergerak di bidang penjualan kendaraan, layanan perawatan dan penyediaan suku cadang resmi. Atribut perusahaan yang relevan dengan faktor-faktor yang diteliti lingkungan kerja, kompetensi karyawan, dan pengembangan karir dipertimbangkan saat memilih lokasi ini.

Populasi dan Sampel

Sebanyak 52 karyawan PT Honda Royal Wiyung Surabaya menjadi populasi penelitian ini. “Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu yang dianggap mampu memberikan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian” (Sugiyono, 2019). Kriteria yang

digunakan untuk memilih responden adalah personel tetap yang telah bekerja di perusahaan setidaknya selama satu tahun dan terlibat erat dalam operasional perusahaan. Ukuran sampel sebanyak 36 responden ditentukan menggunakan parameter ini. Metode ini digunakan untuk menjamin bahwa data yang dikumpulkan benar-benar representatif dan mampu mencerminkan keadaan sebenarnya sesuai dengan tujuan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Empat metode digunakan untuk memperoleh data untuk penelitian ini, yaitu:

1. Kuesioner merupakan “teknik pengumpulan data utama yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan terstruktur kepada responden. Kuesioner disusun menggunakan skala *Likert* lima poin, mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju), untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja, kompetensi karyawan, dan pengembangan karir”.
2. Observasi, “dilakukan untuk memperoleh gambaran langsung mengenai kondisi lingkungan kerja dan aktivitas karyawan di PT Honda Royal Wiyung Surabaya sebagai data pendukung dalam memperkuat konteks penelitian”.
3. Dokumentasi, “dilakukan dengan mengumpulkan data sekunder berupa profil perusahaan, struktur organisasi, data karyawan, dan dokumen lain yang relevan guna melengkapi informasi yang dibutuhkan dalam penelitian”.
4. Studi Pustaka, “dilakukan dengan menelaah berbagai sumber literatur ilmiah berupa buku, jurnal, dan artikel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja, kompetensi karyawan, dan pengembangan karir sebagai landasan teori penelitian”.

Definisi Operasional Variabel dan Identifikasi Variabel Penelitian

1. Lingkungan Kerja (X_1)

Menurut (Sedarmayanti, 2017) “Lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan kondisi fisik maupun non-fisik yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi pelaksanaan serta hasil pekerjaan yang dilakukan”. Variabel ini diukur menggunakan lima indikator berikut:

- Pencahayaan, yaitu ketersediaan dan kecukupan cahaya di area kerja yang mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal tanpa menimbulkan gangguan penglihatan atau kelelahan mata.
- Suhu Udara, yaitu kondisi temperatur ruang kerja meliputi sirkulasi udara dan kenyamanan termal yang memengaruhi konsentrasi dan stamina dalam bekerja.
- Kebersihan, yaitu tingkat kebersihan lingkungan tempat kerja termasuk fasilitas dan area produksi atau pelayanan yang mencerminkan standar higienitas perusahaan.
- Keamanan, yaitu kondisi keselamatan dan keamanan di lingkungan kerja, mencakup ketersediaan fasilitas keselamatan kerja (K3) serta jaminan perlindungan bagi karyawan dari risiko kecelakaan kerja.
- Hubungan Kerja, yaitu kualitas interaksi antarkaryawan maupun antara karyawan dengan atasan, meliputi komunikasi, kerja sama tim, dan iklim sosial di tempat kerja yang kondusif.

2. Kompetensi Karyawan (X_2)

Menurut (Spencer & Spencer, 1993) “Kompetensi karyawan didefinisikan sebagai karakteristik dasar individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang secara kausal berkaitan dengan kinerja efektif dalam pelaksanaan pekerjaan”.

Variabel ini diukur menggunakan lima indikator berikut:

- Pengetahuan, yaitu “pemahaman teoritis dan teknis yang dimiliki karyawan terkait bidang pekerjaan yang digeluti, termasuk penguasaan informasi produk, prosedur kerja, dan peraturan perusahaan”.
- Keterampilan, yaitu “kemampuan praktis karyawan dalam mengaplikasikan pengetahuan yang dimiliki ke dalam pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien, termasuk keterampilan teknis maupun interpersonal”.
- Sikap, yaitu “cara pandang dan perilaku karyawan dalam menghadapi pekerjaan, rekan kerja dan pelanggan, yang mencerminkan profesionalisme dan etos kerja yang dimiliki”.
- Motivasi, yaitu “dorongan internal yang menggerakkan karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, berprestasi, dan terus meningkatkan kualitas kerjanya demi mencapai tujuan pribadi maupun organisasi”.
- Karakter Pribadi, yaitu “sifat-sifat kepribadian yang melekat pada diri karyawan, seperti kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, dan ketangguhan, yang turut menentukan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan”.

3. Pengembangan Karir (Y)

Menurut (Rivai, 2015) “Pengembangan karir didefinisikan sebagai proses terencana yang dilakukan oleh individu maupun organisasi dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja dan mewujudkan jenjang karir yang lebih baik di masa mendatang”. Variabel ini diukur menggunakan empat indikator berikut:

- Pelatihan, yaitu “program pembelajaran terstruktur yang diberikan perusahaan kepada karyawan guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan pengembangan karir”.
- Promosi Jabatan, yaitu “proses kenaikan jabatan atau posisi karyawan ke tingkat yang lebih tinggi berdasarkan penilaian kinerja, kompetensi dan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan”.
- Informasi Karir, yaitu “ketersediaan dan keterbukaan akses informasi mengenai jalur karir, kriteria promosi dan peluang pengembangan yang disediakan perusahaan kepada seluruh karyawan.”
- Pengalaman Kerja, yaitu “akumulasi pengetahuan dan keterampilan praktis yang diperoleh karyawan dari keterlibatan langsung dalam berbagai tugas dan tanggung jawab selama bekerja di perusahaan”.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Melalui penyebaran kuesioner, responden memberikan data primer yang digunakan dalam penelitian ini. Para peneliti mengamati dan mendokumentasikan subjek penelitian di samping mengumpulkan data melalui kuesioner.

Teknik Analisis Data

Analisis data telah diselesaikan dengan menggunakan uji statistik dan perangkat lunak SPSS. “Sebelum analisis utama dilakukan, terlebih dahulu dilaksanakan uji validitas menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* ($\geq 0,60$) untuk memastikan kelayakan instrumen penelitian” (Ghozali, 2018). Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi “uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*, uji multikolinearitas melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dan uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Spearman Rho*”.

Setelah semua asumsi terpenuhi, analisis dilanjutkan menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ untuk pengukuran “pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan kompetensi karyawan (X_2) terhadap pengembangan karir (Y). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk menguji pengaruh parsial dan uji F untuk menguji pengaruh simultan, dengan taraf signifikansi 0,05”. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Pengujian Kualitas Data (Uji Validitas dan Reliabilitas)

Berdasarkan hasil uji validitas, setiap item pernyataan dianggap valid karena nilai korelasinya lebih tinggi daripada nilai r pada tabel. Tabel di bawah ini mengilustrasikan hal tersebut.

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator Item	Nilai r	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	$X_{1.1}$	0,724	0,000	Valid
	$X_{1.2}$	0,729	0,000	Valid
	$X_{1.3}$	0,845	0,000	Valid
	$X_{1.4}$	0,844	0,000	Valid
	$X_{1.5}$	0,829	0,000	Valid
Kompetensi karyawan (X_2)	$X_{2.1}$	0,695	0,000	Valid
	$X_{2.2}$	0,714	0,000	Valid
	$X_{2.3}$	0,823	0,000	Valid
	$X_{2.4}$	0,773	0,000	Valid
	$X_{2.5}$	0,869	0,000	Valid
Pengembangan Karir (Y)	Y_1	0,754	0,000	Valid
	Y_2	0,741	0,000	Valid
	Y_3	0,749	0,000	Valid
	Y_4	0,903	0,000	Valid
	Y_5	0,866	0,000	Valid

Instrumen penelitian dianggap reliabel berdasarkan temuan uji reliabilitas, yang menunjukkan nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,60. Variabel yang diukur dianggap reliabel jika koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60. Data yang digunakan dalam analisis reliabilitas dapat dianggap lengkap dan sesuai untuk pengujian karena semua pengujian dalam penelitian ini dilakukan pada 36 responden tanpa ada data yang dikecualikan (validitas 100%).

Uji Asumsi Klasik

Pengujian Normalitas Data

Model regresi yang baik mensyaratkan residual berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi (Asymp. Sig.) > 0,05 maka residual berdistribusi normal begitu sebaliknya. Berikut ini adalah hasil pengujian normalitas pada penelitian ini :

Tabel 4.5
Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal <u>Parameters^{a,b}</u>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,07879876
Most Extreme Differences	Absolute	,132
	Positive	,086
	Negative	-,132
Test Statistic		,132
Asymp. Sig. (2-tailed)		,119 ^c

Nilai Asimtotik tanda tangan (2-tailed) sebesar 0,119 lebih besar dari ambang batas signifikansi 0,05, menurut temuan uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel; oleh karena itu, H₀ diterima, yang menunjukkan bahwa data yang tersisa terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Korelasi yang kuat antar variabel independen tidak diinginkan dalam model regresi. Nilai Toleransi dan Faktor Inflasi Varians (VIF) diperiksa untuk menentukan multikolinearitas dalam penelitian ini. Ditetapan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen jika nilai toleransi lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Hasil uji multikolinearitas untuk penelitian ini ditampilkan di bawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1 (Lingkungan Kerja)	,968	1,034
	X2 (Kompetensi Karyawan)	,968	1,034

Berdasarkan Tabel 4.6 untuk pengujian multikolinieritas diperoleh bahwa “nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance baik untuk variabel X1 maupun X2 diperoleh nilai sebesar 1,034 dan 0,968 sehingga nilai tersebut telah memenuhi kriteria nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,1 yang mana model di dalam penelitian ini dikatakan bebas multikolinieritas”.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk memastikan apakah varians residual dalam model regresi bervariasi secara tidak merata antar observasi. Ketika model regresi bersifat homoskedastik, varians residual tetap konstan. Hasil uji heteroskedastisitas ditampilkan di bawah ini,

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Correlations			Unstandardized Residual
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	-,011
		Sig. (2-tailed)	,951
		N	36
	Kompetensi Karyawan	Correlation Coefficient	,034
		Sig. (2-tailed)	,843
		N	36

Hasil uji korelasi Spearman menunjukkan bahwa “variabel Lingkungan Kerja memiliki koefisien korelasi sebesar -0,011 dengan nilai signifikansi 0,951 ($>0,05$), sedangkan Kompetensi Karyawan memiliki koefisien korelasi sebesar 0,034 dengan nilai signifikansi 0,843 ($>0,05$) terhadap residual.” Oleh karena itu, model regresi tersebut sesuai untuk digunakan dalam analisis tambahan dan tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memastikan hubungan dan pengaruh dua faktor independen terhadap variabel dependen. Penggunaan lain dari konsep ini adalah prediksi nilai variabel dependen menggunakan variabel independen. Hasil uji regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel di bawah ini,

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,381	4,539		-1,185	,244
	Lingkungan Kerja	,553	,161	,420	3,422	,002
	Kompetensi Karyawan	,640	,153	,514	4,188	,000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Persamaan regresi dalam penelitian ini dituliskan $Y = -5,381 + 0,553X_1 + 0,640X_2$

Hasil uji menunjukkan bahwa:

1. “Lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,553 dengan nilai t hitung 3,422 dan signifikansi 0,002 ($< 0,05$). Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan karir.
2. Kompetensi karyawan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,640 dengan nilai t hitung 4,188 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), Kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan karir.
3. Nilai Standardized Coefficients (Beta), kompetensi karyawan ($\beta = 0,514$) memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja ($\beta = 0,420$) terhadap pengembangan karir.

4. Nilai konstanta sebesar -5,381 dengan signifikansi 0,244 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa konstanta tidak signifikan secara statistik, sehingga tidak memiliki makna yang kuat dalam menjelaskan pengembangan karir ketika seluruh variabel independen bernilai nol”.

Uji T (Parsial)

Tabel 4.8 juga menunjukkan hasil uji t, yang mana pengujian ini dapat memastikan sejauh mana setiap variabel bebas memengaruhi variabel terikat. Dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$, “menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap pengembangan karir”. Sedangkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, pada faktor kompetensi karyawan juga secara signifikan dan menguntungkan dalam mempengaruhi pengembangan karir.

Uji F (Simultan)

Untuk memastikan apakah “variabel independen, X1 dan X2, secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen (y), maka digunakan uji F”. Hasil uji F pada penelitian ini ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163,056	2	81,528	17,788	,000 ^b
	Residual	151,249	33	4,583		
	Total	314,306	35			

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.7, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, nilai F yang dihitung adalah 17,788. Model regresi dianggap tepat untuk digunakan karena menunjukkan bahwa variabel bebas dalam riset ini (lingkungan kerja dan kompetensi karyawan) secara bersamaan memiliki dampak substansial pada variabel pengembangan karir.

Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam model regresi, uji koefisien determinasi (R^2) adalah metrik statistik yang menunjukkan sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan varians dalam variabel dependen. Nilai R^2 adalah angka antara 0 dan 1; semakin mendekati 1, semakin efektif model tersebut menjelaskan data. Menurut hasil Ringkasan Model, terdapat korelasi substansial antara lingkungan kerja dan kemampuan karyawan dengan kemajuan karier, seperti yang ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 0,720. Dua variabel independen dalam model tersebut menjelaskan 51,9% variasi dalam kemajuan karier, dengan faktor tambahan di luar model penelitian yang memengaruhi 48,1% sisanya, menurut nilai R^2 sebesar 0,519.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Pengembangan Karir

Lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap bagaimana karyawan memajukan karier mereka di dalam sebuah perusahaan. Motivasi, antusiasme, dan loyalitas karyawan dapat meningkat dalam lingkungan kerja yang ramah, aman, dan suportif yang didukung oleh hubungan kerja yang positif. Lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan merasa lebih nyaman dan berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas, yang meningkatkan produktivitas. Salah satu metrik yang sering dipertimbangkan oleh bisnis ketika menawarkan peluang untuk

kemajuan dan promosi profesional adalah peningkatan produktivitas.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pertumbuhan karier karyawan dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja mereka. Ini menyiratkan bahwa karyawan memiliki lebih banyak peluang untuk berkembang dan sukses dalam karier mereka jika organisasi menawarkan lingkungan kerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kosasih dan Rezeki (2023) “yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan”. Produktivitas kerja yang meningkat akan berdampak pada peningkatan penilaian kinerja sehingga membuka peluang yang lebih besar bagi pengembangan karir karyawan di perusahaan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Pengembangan Karir

Kompetensi dalam konteks ini tidak hanya terbatas pada kemampuan teknis (*hard skill*), tetapi juga mencakup kemampuan interpersonal, kemampuan berkomunikasi, kepemimpinan, serta kemampuan berpikir kritis dan analitis (*soft skill*). Gabungan antara hard skill dan soft skill yang memadai akan menjadikan karyawan sebagai aset berharga bagi perusahaan dan meningkatkan daya saing mereka dalam memperoleh pengembangan karir. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sofiatun dan Rijanti (2025) “yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Prasetyo dan Wulandari (2023) juga memperkuat temuan ini dengan menyatakan bahwa karyawan yang secara konsisten meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan dan pendidikan memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan promosi jabatan”.

Di sisi lain, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang kontradiktif. Mulyadi dan Sari (2022) menemukan bahwa “di beberapa organisasi sektor publik, kompetensi tidak selalu menjadi faktor utama penentu pengembangan karir karena sistem promosi masih dipengaruhi oleh senioritas dan kedekatan personal dengan pimpinan”.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Pengembangan Karir

Pertumbuhan karier karyawan akan sangat meningkat berkat lingkungan kerja yang baik dan tingkat kompetensi yang tinggi. Kedua faktor ini saling mendukung dan meningkatkan satu sama lain. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan iklim yang mendorong karyawan untuk terus belajar dan mengembangkan kompetensinya, sementara kompetensi yang tinggi akan membuat karyawan mampu memanfaatkan lingkungan kerja yang baik secara lebih optimal. Perusahaan yang berhasil mengintegrasikan kedua faktor tersebut secara selaras maka tidak akan menutup kemungkinan memiliki karyawan yang produktif, loyal dan memiliki trajektori karir yang jelas.

Hal ini didukung oleh penelitian Handayani dan Prasetyo (2023), “yang menemukan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja sama-sama memiliki dampak positif dan signifikan terhadap pengembangan karier karyawan secara bersamaan, dengan koefisien determinasi yang cukup tinggi, artinya kedua faktor ini dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam pengembangan karier.” Organisasi yang unggul, menurut Dessler (2020), adalah “organisasi yang mampu menyediakan lingkungan kerja yang positif sekaligus terus berinvestasi dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusianya”.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap

- pengembangan karier karyawan di PT. Honda Royal Wiyung Surabaya.
2. Kompetensi karyawan memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap pengembangan karier di PT. Honda Royal Wiyung Surabaya.
 3. Lingkungan kerja dan kompetensi karyawan secara bersamaan memberikan dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap pengembangan karier karyawan di PT. Honda Royal Wiyung Surabaya.
 4. Lingkungan kerja yang kondusif dan kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan motivasi karyawan dan prospek kemajuan karier. Oleh karena itu, organisasi harus fokus pada lingkungan kerja dan meningkatkan kemampuan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disebutkan di atas, rekomendasi-rekomendasi berikut dapat diberikan:

1. Untuk memastikan kenyamanan karyawan di tempat kerja, perusahaan harus meningkatkan aspek fisik dan non-fisik tempat kerja.
2. Untuk meningkatkan keterampilan karyawan, perusahaan harus menawarkan pelatihan secara berkala.
3. Pemberi kerja harus menyediakan setiap karyawan dengan kesempatan pengembangan profesional yang adil dan transparan.
4. Faktor-faktor tambahan yang memengaruhi pertumbuhan karier diharapkan akan dimasukkan dalam studi di masa mendatang.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Andriani. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Arjen, & Sholihin, A. 2024. Influence of HR Development and Work Motivation on Employee Performance. *Jurnal Manajemen*.
- Ayu. 2023. Lingkungan Kerja dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. 2013. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Dessler, G. 2021. *Human Resource Management*. New York: Pearson.
- Dwi, & Dihan. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal SDM*.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hariandja, M. T. E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hutapea, P., & Nurianna, T. 2011. *Kompetensi Plus*. Jakarta: Gramedia.
- Kosasih, & Rezeki. 2023. The Influence of Work Environment, Career Development, and Job Satisfaction on Employee Productivity. *Jurnal Internasional*.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruky, A. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia.
- Samsudin, S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

- Sofiatun, & Rijanti. 2025. The Influence of Competence and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening. *Jurnal Manajemen*.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. 1993. *Competence at Work*. New York: Wiley.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Viethzal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.