

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesempatan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.BFI FINANCE Semarang

Anggoro Santhiko¹, Dr. Widiartanto. S.Sos. M.AB²

Anggoro.santhiko@gmail.com

Effect of Work Environment and Career Development Opportunity on Employee Performance PT.BFI FINANCE Semarang

Abstraction

The existence and success of an organization in achieving its goals, can not be separated from the human resources factor. human resources have an important role in various sectors, because human resources is a key factor driving all factors in the company. The importance of the role of human resources makes the organization should seek to maximize the existing human resources in the organization, and one way is to improve the performance of human resources in the organization optimally. The purpose of this study to determine the effect of work environment, and career development opportunities on employee performance. The type of research is explanatory research, data collection techniques are questionnaires and interviews. The sample in the study amounted to 72 respondents with sampling technique is the sampling census / population. Scale measurement using Likert Scale. Data analysis in this study, using quantitative analysis. Quantitative analysis uses validity test, reliability test, correlation coefficient, simple and multiple regression analysis, determination coefficient, significance test, (t test and F test) and path analysis that using SPSS tools.

Based on the results of this study shows that the work environment (X_1) and career development opportunities (X_2) both simultaneously and partially affect employee performance (Y) Pursuant to result of path analysis, direct influence of work environment and career development opportunity have an effect on to employee performance.

Based on these results, the authors suggest that the company can provide a conducive working environment and adequate equipment to accomplish tasks assigned by employees. In addition it also provides ongoing skills and talent training for employees to keep growing, and provide clear knowledge on employees about existing career development paths in the company.

Keywords :Work Environment, Career Development Opportunity, Employee Performance.

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesempatan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja
Karyawan PT.BFI FINANCE Semarang**

Abstraksi

Keberadaan dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, tidak dapat lepas dari factor sumber daya manusianya. sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam berbagai sector, dikarenakan sumber daya manusia merupakan factor kunci penggerak seluruh factor yang ada dalam perusahaan. Pentingnya peran sumber daya manusia membuat organisasi harus berupaya memaksimalkan Sumber Daya manusia yang ada pada organisasi tersebut, dan salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi secara optimal.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Tipe penelitian yakni *explanatory research*, tehnik pengumpulan data adalah kuesioner dan wawancara. Sampel dalam penelitian berjumlah 72 responden dengan tehnik pengambilan sampel adalah *sampling* sensus/populasi. Skala pengukuran menggunakan Skala Likert. Analisis data pada penelitian ini, menggunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan uji validitas, uji reabilitas, koefisien korelasi, analisis regresi sederhana dan berganda, koefisien determinasi, uji signifikansi, (uji t dan uji F) dan analisis jalur path (*path analysis*) menggunakan alat bantu yaitu SPSS.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan kesempatan pengembangan karir (X_2) baik secara simultan maupun parsial mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis jalur, pengaruh langsung lingkungan kerja maupun kesempatan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut, penulis menyarankan agar perusahaan dapat menyediakan lingkungan kerja yang kondusif dan perlengkapan yang memadai untuk menyelesaikan tugas tugas yang di berikan karyawan. Selain itu juga memberikan pelatihan kemampuan dan bakat yang berkesinambungan pada karyawan agar dapat terus berkembang, Serta memberikan pengetahuan yang jelas pada karyawan tentang jalur pengembangan karir yang ada pada perusahaan tersebut.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kesempatan Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

¹ Anggoro Santhiko, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Anggoro.santhiko@gmail.com

² Dr. Widiartanto. S.Sos. M.AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Pendahuluan

Berjalannya suatu lembaga pembiayaan yang baik tidak lepas dari kinerja karyawannya sebagai penggerak perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia memegang suatu peranan penting dalam berjalannya sebuah organisasi. Hal ini membuat pemanfaatan potensi dari setiap individu yang ada di perusahaan secara optimal juga seharusnya menjadi salah satu tujuan penting perusahaan, mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang tidak dapat diukur dengan uang (*intangible asset*).

Permasalahan yang saat ini dihadapi dalam perusahaan di Indonesia pada umumnya, terutama untuk perusahaan yang bertujuan profit adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama bagaimana agar dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Dengan tujuan agar didalam masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal, diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kurangnya dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya.

Salah satu perusahaan finance yang ada di Semarang, adalah BFI Finance. PT BFI Finance adalah perusahaan pembiayaan otomotif yang didirikan pada tahun 1982 dengan nama PT Manufacturer Hanover Leasing Indonesia, yang merupakan bentuk kerja sama antara Manufacturer Hanover Leasing Indonesia dan partner lokal. dan saat ini telah terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Saat ini BFI Finance telah memiliki ratusan cabang di semua provinsi di Indonesia, dengan salah satunya adalah di kota Semarang. Permasalahan yang timbul di Semarang saat ini adalah ketatnya persaingan antar lembaga pembiayaan.

Ketatnya persaingan antar seluruh organisasi finance yang ada di Indonesia telah membuat organisasi finance dituntut untuk melakukan berbagai strategi agar dapat menarik minat konsumen. Pelayanan konsumen yang dapat memberikan kepuasan terhadap konsumen telah menjadi hal wajib bagi perusahaan agar dapat menjaga hubungan dengan konsumen atau bahkan menarik minat konsumen baru. Permasalahan yang timbul dari usaha untuk meningkatkan kinerja perusahaan demi memenangkan persaingan ini adalah masih rendahnya kinerja karyawan BFI Finance Semarang.

Permasalahan kinerja yang dihadapi oleh PT. BFI Finance dipengaruhi variabel lain dari sudut pandang teori manajemen sumber daya manusia. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir menjadi beberapa hal yang di valuasi dalam rangka meningkatkan kinerja yang sudah dijelaskan sebelumnya sehingga perlu dilakukan penelitian dengan judul penelitian ini sebagai berikut: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESEMPATAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BFI FINANCE SEMARANG”**.

¹ Anggoro Santhiko, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Anggoro.santhiko@gmail.com

² Dr. Widiartanto. S.Sos. M.AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan maksud memperoleh gambaran secara mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja, kesempatan pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. (1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (2) Untuk mengetahui pengaruh kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. (3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kesempatan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Teori

1. Lingkungan Kerja

Menurut pendapat Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan aktivitas-aktivitas pekerjaannya yang dibebankan, misalnya: kebersihan, keamanan, dan lain sebagainya.

2. Kesempatan Pengembangan Karir

Menurut Simamora (1995:392) proses pengembangan karir dalam suatu pengembangan formal yang di ambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Sehingga pengembangan karir dapat dilakukan sesuai kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2001:94) kinerja sebagai suatu sebagai bentuk prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut dan diandalkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Hipotesis

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

¹ Anggoro Santhiko, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Anggoro.santhiko@gmail.com

² Dr. Widiartanto. S.Sos. M.AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian dengan tipe *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen, dengan menggunakan variabel antara melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

Penelitian ini akan dilakukan pada PT.BFI Finance Semarang. Pada penelitian kali ini yang menjadi populasi adalah karyawan bagian marketing dan collecting pada PT.BFI Finance sebanyak 74 orang karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dan termasuk dalam *nonprobability sampling*. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010:122-123).

Hasil dan Pembahasan

Pada bagian ini akan dijelaskan hasil dari analisis yang telah dilakukan, seperti yang dijelaskan berikut ini. Pada hipotesis pertama yang berbunyi “lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)”, terbukti dengan hasil uji regresi linear sederhana dengan persamaan $Y = 6,254 + 0,667X_1$ dengan t hitung sebesar 9,578 lebih besar dari t tabel yaitu 1,993. Koefisien regresi yang positif juga menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan PT. BFI Finance Semarang akan semakin baik pula kinerja karyawan PT. BFI Finance Semarang. Koefisien korelasi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,868 menunjukkan bahwa korelasi variabel lingkungan kerja (X_1) adalah korelasi kuat dan searah. Koefisien determinasi variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan sebesar 55,4% pengaruhnya. Secara umum tingkat kinerja karyawan PT. BFI Finance Semarang dipengaruhi oleh lingkungan kerja hal ini ditunjukkan dari hasil kategorisasi variabel lingkungan kerja yang menyatakan baik yaitu sebesar 67,6%. Hal ini sesuai dengan teori Nitisemito (2000:183) yang mengemukakan bahwa variabel lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena lingkungan tempat para karyawan bekerja yang didukung oleh pengadaan fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap lingkungan kerja PT. BFI Finance Semarang menunjukkan bahwa pelayanan dari karyawan PT. BFI Finance Semarang baik. Implikasi dari lingkungan kerja yang baik ini adalah PT. BFI Finance Semarang dituntut untuk membuat lingkungan kerja perusahaan menjadi lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat semakin baik.

¹ Anggoro Santhiko, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Anggoro.santhiko@gmail.com

² Dr. Widiartanto. S.Sos. M.AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Pada hipotesis kedua yang berbunyi “kesempatan pengembangan karir (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)”, terbukti dengan hasil uji regresi linear sederhana dengan persamaan $Y = 7,723 + 0,788 X_2$ dengan t hitung sebesar 10,423 lebih besar dari t tabel yaitu 1,993. Koefisien regresi yang positif juga menunjukkan bahwa semakin tinggi kesempatan pengembangan karir karyawan PT. BFI Finance Semarang maka akan semakin baik pula kinerja karyawan PT. BFI Finance Semarang. Koefisien korelasi variabel kesempatan pengembangan karir (X_2) sebesar 0,776 menunjukkan bahwa korelasi variabel kesempatan pengembangan karir (X_2) adalah korelasi sangat kuat dan searah. Koefisien determinasi variabel kesempatan pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan sebesar 59,6% pengaruhnya. Secara umum tingkat kinerja karyawan PT. BFI Finance Semarang dipengaruhi oleh kesempatan pengembangan karir hal ini ditunjukkan dari hasil kategorisasi variabel kesempatan pengembangan karir yang menyatakan baik yaitu sebesar 43,2%. Hal ini sesuai dengan teori Robbins (2003:224) yang mengemukakan bahwa pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, karena setiap individu karyawan menginginkan karir yang bagus dalam pekerjaannya. Untuk dapat mencapainya, karyawan akan berusaha agar apa yang dia lakukan untuk perusahaan dia bekerja dapat di akui dan dihargai. Perusahaan pun akan menilai secara obyektif maupun subyektif dalam menilai pantasnya seseorang untuk melanjutkan ke jenjang karir yang selanjutnya. Untuk dapat menilai dan memutuskan secara obyektif perusahaan biasanya menggunakan hasil dari penilaian kinerja karyawan sebagai dasar patokan untuk memberikan keputusan untuk karir karyawan. Karena sudah secara umum telah diketahui tentang fakta di atas, para karyawan akan berlomba-lomba untuk meningkatkan tingkat kinerja mereka masing-masing agar dirasa pantas untuk menduduki jenjang karir selanjutnya yang ada pada perusahaan mereka bekerja. Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap kesempatan pengembangan karir PT. BFI Finance Semarang menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan karir dari karyawan PT. BFI Finance Semarang baik. Implikasi dari kesempatan pengembangan karir yang baik ini adalah karyawan PT. BFI Finance Semarang merasa memiliki tujuan untuk bekerja dengan lebih baik pada perusahaan yaitu mendapatkan jenjang karir yang lebih baik.

Pada hipotesis ketiga yang berbunyi “lingkungan kerja (X_1), dan kesempatan pengembangan karir (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)”, terbukti dengan hasil uji regresi linier berganda dengan persamaan $Y = 4,478 + 0,377X_1 + 0,509X_2$ dengan F hitung sebesar 84,812 lebih besar dari F tabel yaitu 3,13 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi, dapat diartikan bahwa semakin karyawan merasa bahwa lingkungan kerja PT. BFI Finance Semarang baik dan, semakin baik kesempatan pengembangan karir PT. BFI Finance Semarang maka kinerja karyawan PT. BFI Finance Semarang akan semakin meningkat. Hubungan antar variabel atau korelasi secara simultan atau bersama – sama yakni 0,840 memiliki arti bahwa pengaruh yang diberikan variabel lingkungan kerja, dan variabel kesempatan pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan bernilai lemah dan searah karena nilai yang ditunjukkan positif. Sedangkan sumbangan pengaruh antar variabel dapat dilihat dari nilai koefisien determinasinya sebesar 69,7% dan sisanya sebesar 30,3% disumbang oleh variabel lain. Hasil penelitian ini sesuai jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Lee (2003) dan Yamamoto (2006), bahwa variabel lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

¹ Anggoro Santhiko, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Anggoro.santhiko@gmail.com

² Dr. Widiartanto. S.Sos. M.AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pengujian data serta pengujian hipotesis yang diajukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji hipotesis, terlihat bahwa hasil pengujian dapat menerima hipotesis penelitian yang berbunyi lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 55,4% pengaruhnya. Secara umum tingkat kinerja karyawan PT. BFI Finance Semarang dipengaruhi oleh lingkungan kerja hal ini ditunjukkan dari hasil kategorisasi variabel lingkungan kerja yang menyatakan baik yaitu sebesar 67,6% Hal ini juga dapat dilihat dari hasil dari koefisien korelasi yang termasuk kategori korelasi yang kuat. Selain itu berdasarkan regresi sederhana, terlihat bahwa pengaruh yang diberikan oleh lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah positif atau jika penilaian responden terhadap lingkungan kerja bertambah baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Berdasarkan uji hipotesis, terlihat bahwa hasil pengujian dapat menerima hipotesis penelitian yang berbunyi kesempatan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi variabel kesempatan pengembangan karir sebesar 0,776 menunjukkan bahwa korelasi variabel kesempatan pengembangan karir adalah korelasi sangat kuat dan searah. Koefisien determinasi variabel kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 59,6% pengaruhnya. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil dari koefisien korelasi yang termasuk kategori korelasi yang kuat. Selain itu berdasarkan regresi sederhana, terlihat bahwa pengaruh yang diberikan oleh kesempatan pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan adalah positif atau jika penilaian responden terhadap kesempatan pengembangan karir semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Hubungan antara variabel lingkungan kerja dan kesempatan pengembangan karir dengan variabel kinerja karyawan secara bersama-sama dapat dirinci sebagai berikut. Lingkungan kerja dan kesempatan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil dari koefisien korelasi yang termasuk kategori korelasi yang kuat. Selain itu berdasarkan regresi linier berganda, terlihat bahwa pengaruh yang diberikan oleh lingkungan kerja dan kesempatan pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan adalah positif dimana jika penilaian terhadap variabel lingkungan kerja dan kesempatan pengembangan karir meningkat, maka akan meningkatkan penilaian kinerja karyawan. Berdasarkan uji hipotesis F, terlihat bahwa hasil pengujian dapat menerima hipotesis penelitian yang berbunyi ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kesempatan pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan dari koefisien determinasinya, 69,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kesempatan pengembangan karir dan sisanya dipengaruhi oleh factor lain.

¹ Anggoro Santhiko, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Anggoro.santhiko@gmail.com

² Dr. Widiartanto. S.Sos. M.AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dan kesimpulan seperti di atas mengenai kinerja karyawan di PT. BFI Finance Semarang, berikut ini penulis akan memberikan beberapa saran atau rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi alternatif dalam membantu memecahkan masalah ataupun memberikan masukan pada masa yang akan datang, antara lain :

1. Berdasarkan hasil penelitian, PT. BFI Finance Semarang perlu meningkatkan hubungan antar karyawan dalam hal ini hubungan antara rekan sekerja sehingga rekan sekerja bukan dianggap sebagai pesaing namun dapat saling membantu untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, PT. BFI Finance Semarang perlu meningkatkan pelatihan dan pembimbingan dari karyawan senior untuk para karyawan baru pada saat masuk di PT. BFI Finance Semarang. Karyawan senior dapat berperan sebagai mentor yang mampu melakukan transfer ilmu dan pengalaman sehingga karyawan baru dapat lebih cepat beradaptasi dengan pekerjaan barunya.
3. Berdasarkan hasil penelitian, PT. BFI Finance Semarang perlu meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan sehingga dapat lebih sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditetapkan. Hal ini berguna bagi perusahaan untuk mencapai target perusahaan dan meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.

¹ Anggoro Santhiko, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Anggoro.santhiko@gmail.com

² Dr. Widiartanto. S.Sos. M.AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Daftar Pustaka

Dwi Septianto (2010), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. PATAYA RAYA Semarang Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang

Reni Hidayati, Yadi Purwanto, dan Susatyo Yuwono (2008) , Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Studi pada PT. BRI Cabang Kebumen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Tetik Wulandari Setyani (2013), Analisis Stres Kerja dan Hubungannya dengan Karakteristik Pekerja, Kondisi Pekerjaan, dan Lingkungan Kerja Studi Pada Dosen Fakultas Ilmu Kedokteran dan Ilmu Kesehatan UIN Syarif Hidayatullah, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Muhammad Burlian Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Studi pada pegawai Balai Karantina Ikan Polonia di Medan Fakultas Ilmu Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Sumatra Utara.

Dika Yudha Perdana dan Andriani, SE, MM , Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Kesempatan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan PT. NYONYA MENEER Semarang.

Adi Kusuma (2013), Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan HOTEL MURIA Semarang Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Daisy Ofosuhene Kwenin (2013), Relationship Between Work Enviroment, Career Development Opportunities and Employee Retention Studi pada VODAFONE GHANA LIMITED Univesirty of Cape Coast Ghana.

Nines Intan Novianti (2015), Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Studi pada PT. BPR Artha Mukti Santosa Semarang Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

<http://blogharalazmi.blogspot.co.id/2012/09/faktor-pembentuk-kinerja.html>

<http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-jenis-manfaat-lingkungan-kerja.html>

<http://armandjexo.blogspot.co.id/2012/04/manajemen-sdm-pengembangan-karier.html>

<http://www.eajournals.org/journals/global-journal-of-human-resource-management-gjhrm/#>

¹ Anggoro Santhiko, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Anggoro.santhiko@gmail.com

² Dr. Widiartanto. S.Sos. M.AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro