

Pengaruh Produktivitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT. Kalbe Farma Cabang Cikarang

Meita Anggraini^{1*}, Tyna Yunita², Novita Wahyu³

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

²Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

³Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

*Corresponding Author: mettaanggraini24@gmail.com

Artikel Info

Direvisi, 21/02/2025

Diterima, 15/03/2025

Dipublikasi, 20/03/2025

Kata Kunci:

Pengembangan Karir
Karyawan,
Produktivitas Kerja,
Lingkungan Kerja

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh produktivitas kerja dan lingkungan kerja terhadap pengembangan karir karyawan di PT Kalbe Farma Cabang Cikarang. Produktivitas kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kesempatan pengembangan karir karyawan dalam suatu organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) untuk menganalisis hubungan antar variabel. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan dari bagian logistik PT Kalbe Farma yang dipilih dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan dengan menyebarluaskan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan software SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan peluang pengembangan karir. Analisis lebih lanjut mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel mediasi antara produktivitas kerja dan pengembangan karir. Temuan ini menegaskan bahwa organisasi perlu memperhatikan produktivitas karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kesempatan pengembangan karir. Implikasi dari penelitian ini memberikan rekomendasi kepada manajemen PT Kalbe Farma dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan motivasi karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the effect of work productivity and work environment on employees' career development at PT Kalbe Farma Cikarang Branch. High work productivity and conducive work environment are important factors in increasing the career development opportunities of employees in an organization. This study used a quantitative method with Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) technique to analyze the relationship between variables. The sample in this study was 100 employees from the logistics department of PT Kalbe Farma, selected using saturated sampling technique. Data were collected by distributing questionnaires and analyzed using SmartPLS 4 software. The results showed that work productivity has a positive and significant effect on employees' career development. In addition, the work environment also contributes significantly to increasing career development opportunities. Further analysis revealed that work environment is a mediating variable between work productivity and career development. These findings confirm that organizations need to pay attention to employee productivity and create a supportive work environment to increase career development opportunities. The implications of this research provide recommendations for the management of PT Kalbe Farma in

Keywords:
*Employee Career
Development, Work
Productivity, Work
Environment*

PENDAHULUAN

Dunia bisnis kini berkembang cukup cepat. Persaingan bisnis menjadi semakin terasa, dan keadaan ekonomi telah mempengaruhi organisasi dan bisnis. Perusahaan harus mampu dalam menghadapi situasi yang sulit. Perubahan struktural pasar Indonesia dalam perdagangan bebas global menunjukkan dampak yang signifikan terhadap lingkungan bisnis disuatu negara. Salah satu cara untuk mengatasi persaingan ini adalah dengan meningkatkan daya saing, baik itu dalam strategi produk atau bahkan kualitas produk perusahaan tertentu. Perusahaan juga tidak hanya membutuhkan modal besar untuk mencapai tujuan (Wahyuningsih, 2019)

Sumber daya manusia merupakan asset bagi setiap perusahaan, karena terlibat langsung serta berperan aktif dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus memberikan perhatian secara maksimal kepada karyawannya melalui peningkatan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan, terutama untuk menghadapi perkembangan teknologi yang demikian pesat. Oleh karena itu, karyawan membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Pelatihan (*training*) merupakan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan (Wahyuningsih, 2019) Pengembangan Karir merupakan salah satu upaya untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan lebih baik. Konsekuensi keberhasilan dan kegagalan karir berhubungan dengan konsepsi diri, identitas dan kepuasan individu. Pengembangan karir biasa diartikan sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Sehingga karyawan yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan yang bisa mengembangkan diri secara optimal. Pengembangan karir merupakan tugas organisasi untuk membentuk hubungan dengan orang yang mengelola karirnya, karena karir tersebut terdiri dari pengantian antara individu dan organisasi (Ratnasih et al., 2023).

Produktivitas kerja adalah suatu hasil konkret yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam satuan waktu tertentu yang menyangkut kеefisienan antara hasil dan daya yang diberikan melalui suatu pendekatan sistematis untuk memaksimalkan kuantitas dan kualitas suatu hal atau produk sesuai dengan rencana dan tujuan perusahaan. Produktivitas secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan terutama untuk kesejahteraannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik perusahaan maupun karyawan yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan kinerja karyawan (Ratnasih et al., 2023).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja baik itu berbentuk fisik seperti alat kantor yang digunakan, fasilitas yang disediakan, suasana kerja meliputi penerangan, iklim udara, sehingga suasana kerja yang disebabkan oleh metode pekerjaan yang diaplikasikan, dan sebagainya yang berpengaruh terhadap pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Timbowo et al., 2019). Lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang timbul dalam hubungan kerja, seperti hubungan dengan atas, hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Penelitian ini akan meneliti tentang seberapa besar pengaruh dari produktivitas kerja dan lingkungan kerja terhadap pengembangan karir karyawan di PT Kalbe Farma Cabang Cikarang yang beralamatkan di Kawasan Industri Delta Silicon, Jl. MH Thamrin Blok A3-1 Lippo

Cikarang Bekasi. PT Kalbe Farma merupakan perusahaan penyedia layanan kesehatan terbesar di Indonesia. Perusahaan ini memiliki keunggulan dengan keahlian di bidang pemasaran, branding, distribusi, keuangan serta riset dan pengembangan.

Di bawah ini terdapat tabel 1 yang menunjukkan jumlah karyawan berdasarkan masa kerja pada PT Kalbe Farma sampai dengan tahun 2024.

Tabel 1. Data Masa Kerja dan Jumlah Karyawan PT Kalbe Farma Cabang Cikarang

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Karyawan (Orang)
1	≤ 5 Tahun	20
2	6-10 Tahun	12
3	11-15 Tahun	38
4	16-20 Tahun	12
5	21 Tahun	18
Jumlah		100

Sumber: Data HRD PT Kalbe Farma Cabang Cikarang, 2025

Dari data yang sudah tertera namun adanya fenomena yang terkait dengan pengembangan karir yaitu masih banyak pegawai yang bekerja lebih dari 5 tahun namun belum ada tanda-tanda peningkatan karir, pegawai yang kurang memiliki karir kerja membuat pegawai takut untuk bekerja, katanya tidak ada kejelasan. Selain lembur, masalah pengembangan karir yang tidak jelas, dan kurangnya perencanaan tenaga kerja karena atasan tidak menyiapkan apa yang dibutuhkan karyawan di tempat kerja, perusahaan melihat pilihan lain yang lebih jelas di masa depan. Selain itu, mengingat pentingnya produktivitas kerja maka salah satu wujud perhatian perusahaan adalah motivasi kerja pegawai di lokasi kerja dengan meningkatkan kesadaran internal melewati berbagai inisiatif maupun intensif ekslusif seperti promosi dan bonus, sejalan dengan kebijakan perusahaan dapat memotivasi karyawannya agar tetap memiliki semangat dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini akan mengambil judul “Pengaruh Produktivitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Kalbe Farma Cabang Cikarang”. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi pihak SDM PT. Kalbe Farma agar dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan lingkungan kerja pada pengembangan karir karyawan di PT. Kalbe Farma.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Karir Karyawan

Pengembangan karir adalah prosedur pengidentifikasiannya kemampuan karir karyawan serta materi dalam menggunakan cara yang sesuai dalam potensi tersebut. Pengembangan karir merupakan sebuah aktivitas yang dilakukan oleh bagian sdm untuk merencanakan dan membantu para karyawan dalam merencanakan dan membantu para karyawan dalam merancang karir di masa depan sehingga karyawan dan perusahaan dapat berkembang secara maksimal (Yaningsih & Triwahyuni, 2022).

Pengembangan karir merupakan langkah yang dapat digunakan perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas pegawai serta mempersiapkan karir dimasa depan pegawai. Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir karyawan. Pengembangan karir juga merupakan persepsi orang mengenai sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan sepanjang hidup orang tersebut (Muhlis et al., 2018).

Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hasil dari peran tenaga kerja persatuan waktu. Produktivitas kerja karyawan adalah suatu kemampuan seseorang dalam menghasilkan kerja yang berkualitas dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas diartikan sebagai suatu pertimbangan antara hasil dan masukan dengan menilai efektivitas kerja dalam memanfaatkan sumber daya manusia yang memiliki batasan untuk menghasilkan suatu hasil yang efisien (Yunita, Tyna; Maharani, 2023). Produktivitas merupakan sikap mental seseorang yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ia lakukan atau bisa diartikan sebagai seseorang yang sedang meyakinkan diri bahwa dirinya bisa melakukan suatu pekerjaan menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya.

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber daya yang dipergunakan. Produktivitas karyawan yang tinggi berperan sangat penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pada perusahaan (Asriani & Yunita, 2019).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan isi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman (Setiawan & Nuridin, 2021)

Lingkungan Kerja dalam organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan produktivitas kerja karena terhadap karyawan secara langsung lingkungan kerja memiliki dampak dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas organisasi (Wibowo & Widiyanto, 2019). Lingkungan Kerja dalam organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan produktivitas kerja karena terhadap karyawan secara langsung lingkungan kerja memiliki dampak dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas organisasi.

Penelitian Terdahulu

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian Tahun & Penerbit	Judul Penelitian	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
1	Bayu Setiawan, Nurdin Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, Vol.9, No.1 Tahun 2021	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail	Variabel Bebas (X1) Produktivitas Variabel Bebas (X2) Lingkungan Kerja	Dari hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan
	Alfan Madjidu, Idrus Usu, Yakup Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol.5, No.1 Tahun 2022	Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Semangat Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	Variabel Bebas (X2) Lingkungan Kerja Variabel Bebas (X1) Produktivitas Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja
3	Erina Rulianti, Giri Nurribadi Jurnal Ekonomi&Ekonomi Syariah, Vol.6 No 1 Tahun 2023	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Variabel Bebas (X2) Lingkungan Kerja Variabel Terikat (Y) Pengembangan Karir	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

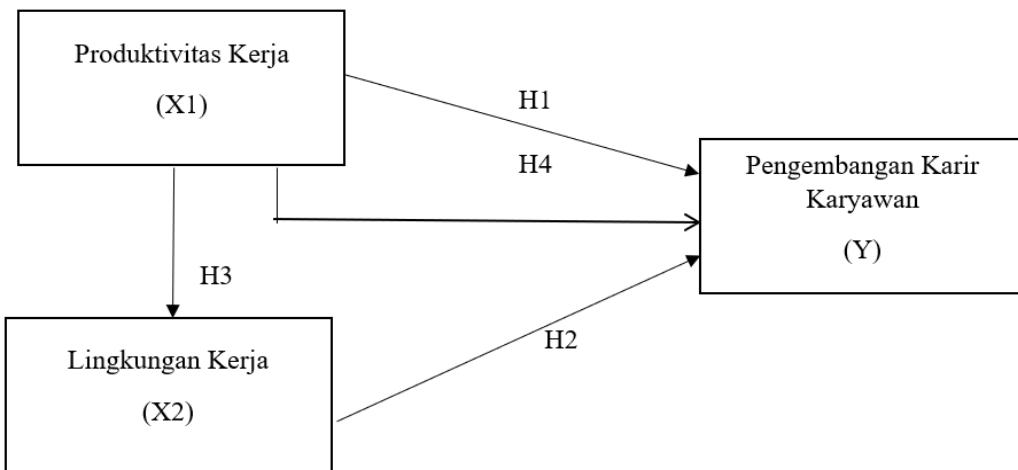
				kerja karyawan. Lalu hasil penelitian dari pengembangan karir karyawan juga sangat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan
4	Ganis Aliefani Mulya Putri, Achmad Fauzi, Farhan Saputra, Bayu Putra Danaya, Dita Puspitasari Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, Vol. 5, No.2 Tahun 2023 Christian Kuswibowo <i>Jurnal of Islamic Education and Innovation</i> , Vol.2 No.2, Tahun 2021	Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM)	Variabel Terikat (Y) Pengembangan Karir	Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
5		Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Guru pada Lembaga Pendidikan Islam	Variabel Bebas (X1) Produktivitas Kerja Variabel Terikat (Y) Pengembangan karir	Hasil penelitian menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan produktivitas kerja berpengaruh positif
No	Nama Penelitian Tahun & Penerbit	Judul Penelitian	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
6	Kromei L. Aritonang, Nira Fadilah, Tomy A. Aritonang, Okta V. Saragih Jurnal Manajemen Vol.5 No.1 Tahun 2019	Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sinar Sosro	Variabel Bebas (X2) Lingkungan Kerja Variabel Terikat (Y) Pengembangan Karir	Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
7	Hanif Nur Indahyati, Yanita Hendarti Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah, Vol.18, No.3 Tahun 2020	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Murni Srijaya Sragen	Variabel Bebas (X2) Lingkungan Kerja Variabel Bebas (X1) Produktivitas Kerja	Hasil dari analisis penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan produktivitas berpengaruh positif terhadap kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja di PT Murni Srijaya Sragen
8	I Wayan Ekastana Senadwipa Perteka, Ni Wayan Eka Mitariani, I Gusti Ayu Imbayani Jurnal Ekonomi <i>Values</i> Vol. 1 No.4 Tahun 2020	Pengaruh <i>Job Description</i> dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Anulekha Resort & Villa di Ubud	Variabel Terikat (Y) Pengembangan Karir Variabel Bebas (X1) Produktivitas Kerja	<i>Job Description</i> mempengaruhi produktivitas kerja , Pengembangan karir mempengaruhi positif dan krusial bagi Resort & Villa di Ubud, dan Produktivitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Resort & Villa di Ubud
9	Nur Fajriyah M. Timas, Dyah Eko Setyo wati, Susanto	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi	Variabel Bebas (X1) Produktivitas Kerja Variabel Bebas (X2) Lingkungan Kerja dan	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

	Jurnal Manajemen Bisnis Almatama, Vol.2 No.1 Tahun 2023	Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Syarfi Higayatullah Jakarta	Variabel Terikat (Y) Pengembangan Karir	produktivitas, sedangkan Pengembangan berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja
10	Dewi Andriani, Amelia Khusnul Chotima, Kumara Adji Kusuma <i>Management Studies and Entrepreneurship Journal</i> , Vol. 4 No.5, Tahun 2023	Pengaruh Pengembangan Karir, Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Variabel Bebas (X1) Produktivitas Kerja Variabel Terikat (Y) Pengembangan Kair	Hasil menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
No	Nama Penelitian Tahun & Penerbit	Judul Penelitian	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
11	Intan Ummu, Tyna Yunita Jurnal Ilmu dan Budaya, Vol.41, No.64 Tahun 2019	Upaya Peningkatan Produktivitas Terkait Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan PT Karindo Persada	Variabel Bebas (X1) Produktivitas Kerja	Dari hasil kajian dinyatakan bahwa adanya mengenai faktor-daktor yang menghambat atau menjadi tantangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Karindo Persada
12	Adelia Octaviani, Tyna Yunita, Jumawan SEIKO : <i>Journal of Management & Business</i> , Vol. 7 No.1 Tahun 2024	Pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Melalui Budaya Organisasi Pada Outlet McDonlad's Cabang Cibitung dan Cikarang	Variabel Bebas (X1) Produktivitasa Kerja Variabel Terikat (Y) Pengembangan Karir	Berdasarkan hasil analisis dari peneliti maka produktivitas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir di <i>Outlet McDonald's Cabang Cibitung dan Cikarang</i>
13	Tyna Yunita, Novita Wahyu S, Yollanda Putri Cakrawala <i>Management Business Journal</i> , Vol. 3, No.2 Tahun 2020	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Departemen XYZ	Variabel Bebas (X1) Produktivitas Kerja	Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa motivasi dan disipulin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Departemen XYZ
14	Tika Andri Yaningsih, Endang Triwahyuni Jurnal Akmenika, Vol.19 No.1 Tahun 2022	Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Variabel Terikat (Y) Pengembangan Karir	Berdasarkan hasil penelitian ini pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
15	Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, Sudarsih, Dela Audiva Jurnal Ekoombis Review, Vol.10 Spesial issue DNU 14 Tahun 2022	Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Variabel Bebas (X1) Produktivitas Kerja	Hasil dari penelitian menyatakan bahwa produktivitas dapat berpengaruh positif terhadap variabel keterampilan, disiplin kerja dan kepuasan kerja

Kerangka Konseptual

Kerangka teori ini dalam menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian, yaitu variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini variabel independen adalah Produktivitas Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah Pengembangan Karir Karyawan (Y).

Berdasarkan tujuan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang ada didalam gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

- X1 : Variabel Bebas (Produktivitas Kerja)
- X2 : Variabel Bebas (Lingkungan Kerja)
- Y : Variabel Terikat (Pengembangan Karir Karyawan)

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah sesuatu yang diyakini benar berdasarkan alasan atau ungkapan pendapat ungkapkan (teori, proposisi, dan lain-lain), meskipun kebernarannya belum terbukti (asumsi dasar). Uji hipotesis digunakan untuk menetapkan kebenaran klaim tentative (Jonathan Saswono, 2019). Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena klaim saat ini didasarkan pada teori yang signifikan dan belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuisioner.

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

- H1 : Ada pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Lingkungan Kerja
- H2 : Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan
- H3 : Ada Pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan
- H4 : Ada Pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan melalui Lingkungan Kerja

Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif, dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentum teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan

tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pengumpulan data yang akan dilakukan yaitu dengan cara pembagian kuesioner kepada para karyawan PT Kalbe Farma Cabang Cikarang.

Populasi merupakan suatu unit yang memiliki karakteristik yang sama dengan sampel yang akan diambil. Populasi didefinisikan sebagai suatu domain umum yang terdiri dari objek atau subjek yang menunjukkan sifat dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh para sarjana dan peneliti maka dapat disimpulkan. Populasi dalam penelitian ini dilakukan oleh karyawan department logistik PT. Kalbe Farma Cabang Cikarang yang berjumlah 100 karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan jumlah populasi maupun karakteristiknya diwakili oleh sampel. Sampel yang diteliti adalah Karyawan PT.Kalbe Farma Cabang Cikarang pada bagian *Department* logistik yang berjumlah 100.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data ialah menggunakan kuisioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab melalui *Google Form*. Kusisioner merupakan teknik pengumpulan daya yang cukup efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan oleh responden. Sumber data penulis membagikan beberapa pernyataan, setiap pernyataan dalam kuesinoer akan dihubungkan dengan beberapa tingkatan sebagai berikut:

Tabel 3. Skala Likert

1	Sangat Setuju (SS)	Skor 5
2	Setuju (S)	Skor 4
3	Ragu-Ragu (RR)	Skor 3
4	Tidak Setuju (TS)	Skor 2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	Skor 1

Sumber: (Sugiyono, 2022)

Instrumen penelitian dengan menggunakan skala *likert* ini dapat dibuat dalam bentuk *check list* atau pilihan ganda. Skala likert kemudian menskala individu yang bersangkutan dengan menambah bobot dari jawaban yang dipilih.

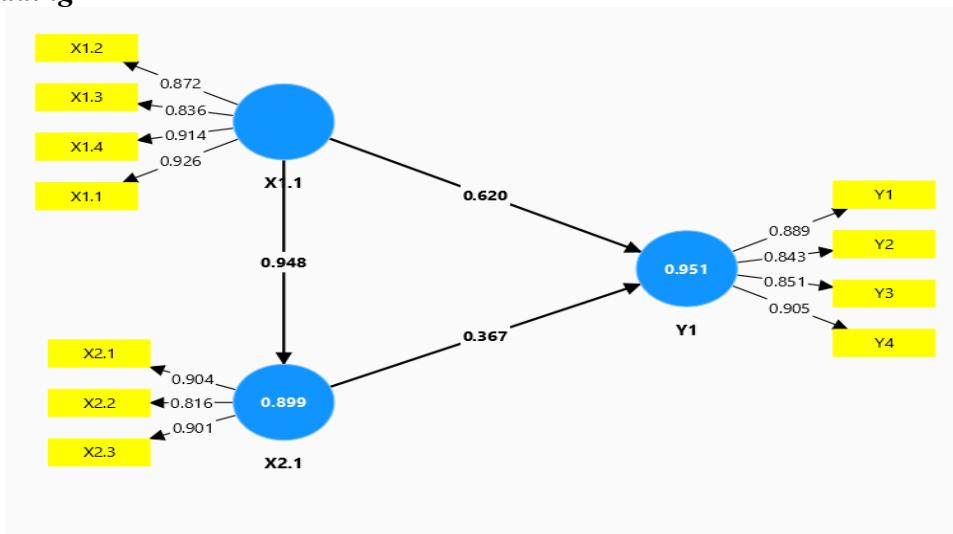
Analisis data yang digunakan peneliti berupa data yang dikumpulkan berdasarkan variabel dan jenis responden, tabulasi data berdasarkan semua variabel responden dan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik deskriptif yaitu analisis data yang memperoleh distribusi respon jawaban responden melalui ukuran mean, standar deviasi dan statistik inferensial melalui analisis *structural equation model* (SEM) dengan *Partial Least Square* (SEM-PLS) untuk menganalisis pengaruh antara variabel. Software yang digunakan untuk menganalisis SEM PLS program SmartPLS 4.

Metode pengolahan data dalam penelitian ini adalah dengan persamaan permodelan *structural equation modeling* (SEM). Structural Equation Models (SEM) yang juga dapat disebut sebagai simultaneos equation models adalah *multivariate regression models*. Berbeda dengan model linier multivariat yang klasik yang hanya mempunyai satu variabel respon pada persamaan regresi, di dalam SEM variabel prediktornya dapat dijadikan variabel respon untuk variabel prediktor lainnya. Artinya variabel-variabel yang terdapat pada SEM masing-masing dapat saling memengaruhi (Habibi, 2023).

Hasil Dan Pembahasan

Outer Loading

**Gambar 1.** Model Pengukuran Smart PLS

Sumber: Data diolah, (2025)

Tabel 4. Outer Loading

Variabel	Item Pengukuran	Indikator	Outer Loading	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	AVE
Produktivitas Kerja (X1)	PK 1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,926			
	PK 2	Saya memiliki kesempatan untuk terus meningkatkan hasil kerja saya	0,872			
	PK 3	Saya bersemangat dalam menjalankan tugas setiap hari	0,836	0,910	0,937	0,789
	PK 4	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri	0,914			

Sumber: Data diolah, 2025

Fornell dan Lacker

Tabel 5. Fornell dan Lacker

Variabel	Pengembangan Karir Karyawan	Produktivitas Kerja	Lingkungan Kerja
Pengembangan Karir Karyawan	0.888		
Produktivitas Kerja	0.948	0.875	
Lingkungan Kerja	0.968	0.955	0.873

Sumber: Data diolah, (2025)

Evaluasi validitas diskriminan perlu dilakukan dengan melihat *fornell* dan *lacker*. Validitas diskriminan adalah bentuk evaluasi untuk memastikan bahwa secara teori berbeda

dan terbukti secara empiris atau pengujian statistic. Kriteria *fornell* dan *lacker* adalah bahwa akar AVE variabel lebih besar korelasinya antara variabel. Variabel pengembangan karir Karyawan mempunyai akar AVE (0,888) lebih besar korelasinya dengan produktivitas Kerja (0,948) dan lebih besar korelasinya dengan lingkungan kerja (0,968). Hasil ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan variabel pengembangan karir Karyawan terpenuhi. Dengan demikian dengan validitas produktivitas kerja dan Lingkungan Kerja dimana akar AVE lebih besar dari korelasi antara variabel.

Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)

Tabel 6. Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)

Variabel	Produktivitas Kerja	Lingkungan Kerja	Pengembangan Karir Karyawan
Produktivitas Kerja			
Lingkungan Kerja	0.836		
Pengembangan Karir	0.880	0.671	
Karyawan			

Sumber: Data diolah, (2025)

Hasil menunjukkan bahwa nilai HTMT berada di $< 0,90$ hal ini menunjukkan adanya validitas diskriminan. Menurut Henseler (Savitri, Dien; Fikriyah, 2024) menyatakan bahwa HTMT menjadi evaluasi dari *discriminant validity* pada tingkat variael laten dengan nilai $< 0,90$ sehingga nilai HTMT dikatakan valid dan telah memenuhi *disciminant validity*.

Cross Loading

Tabel 7. Cross Loading

Variabel	Pengembangan Karir Karyawan	Produktivitas Kerja	Lingkungan Kerja
PKK 1	0,889	0,843	0,802
PKK 2	0,843	0,843	0,861
PKK 3	0,851	0,838	0,804
PKK 4	0,905	0,855	0,865
PK 1	0,882	0,926	0,888
PK 2	0,842	0,872	0,799
PK 3	0,858	0,836	0,867
PK 4	0,855	0,914	0,808
LK 1	0,835	0,801	0,904
LK 2	0,812	0,825	0,816
LK 3	0,857	0,860	0,901

Sumber: Data diolah, (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai cross loading dari masing – masing pertanyaan indikator sudah mempunyai nilai cross $> 0,7$ yang artinya pengujian Discriminant Validity dinyatakan valid.

Evaluasi Model Struktural

Evaluasi model struktural berkaitan dengan pengujian hipotesis pengaruh antara variabel penelitian. Pemeriksaan evaluasi model struktural dilakukan dalam 4 (empat) tahap, yaitu pertama memeriksa tidak adanya *multikolinier* variabel dengan ukuran Inner VIF (*Variance Inflated Factor*). Nilai Inner VIF Dibawah 5 menunjukkan tidak ada *multikolinier* antara variabel (J. Hair & Alamer, 2022). Kedua adalah pengujian hipotesis antara variabel dengan

melihat t statistik atau p-value. Bila T Statistik hasil perhitungan lebih besar dari 1,96 (t tabel) atau p-value hasil pengujian lebih kecil dari 0,05 maka ada pengaruh signifikan antara variabel. Ketiga nilai f^2 yaitu pengaruh variabel langsung pada level *structural* dengan kriteria (f^2 0,02 rendah, 0,15 moderat dan 0,35 tinggi). Dan f^2 uji moderasi adalah 0,05 (rendah), 0,01 (moderat) dan 0,025 (tinggi). (Sarstedt et al., 2020).

Pemeriksaan Kolinieritas Antar Variabel

Tabel 8. Inner VIF

Variabel	Pengembangan Karir Karyawan
Lingkungan Kerja > Pengembangan Karir Karyawan	9,930
Produktivitas Kerja > Lingkungan Kerja	1,000
Produktivitas Kerja > Pengembangan Karir Karyawan	9,930

Sumber: Data diolah, (2025)

Hasil estimasi menunjukkan nilai inner VIF > 5 maka tingkat *multikolinier* antara variabel tidak baik. Menurut (Swesti et al, 2023) Hasil ini menyatakan bahwa variabel inner VIF mengalami masalah multikolinieritas, nilai VIF harus < 5 karena jika > 5 maka mempunyai indikasi terjadinya kolinearitas antar konstruk.

F Square

Tabel 9. F Square

Variabel	Pengembangan Karir Karyawan
Produktivitas Kerja > Pengembangan Karir Karyawan	0,798
Lingkungan Kerja > Pengembangan Karir Karyawan	0,280
Produktivitas Kerja > Lingkungan Kerja	8,930

Sumber: Data diolah, (2025)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel produktivitas kerja terhadap pengembangan karir berpengaruh mendekati moderat ($f^2 = 0,798$), variabel lingkungan kerja terhadap pengembangan karir karyawan juga berpengaruh mendekati moderat ($f^2 = 0,280$), variabel produktivitas dan lingkungan kerja terhadap pengembangan karir karyawan berpengaruh mendekati moderat ($f^2 = 8,930$).

R Square & Q Square

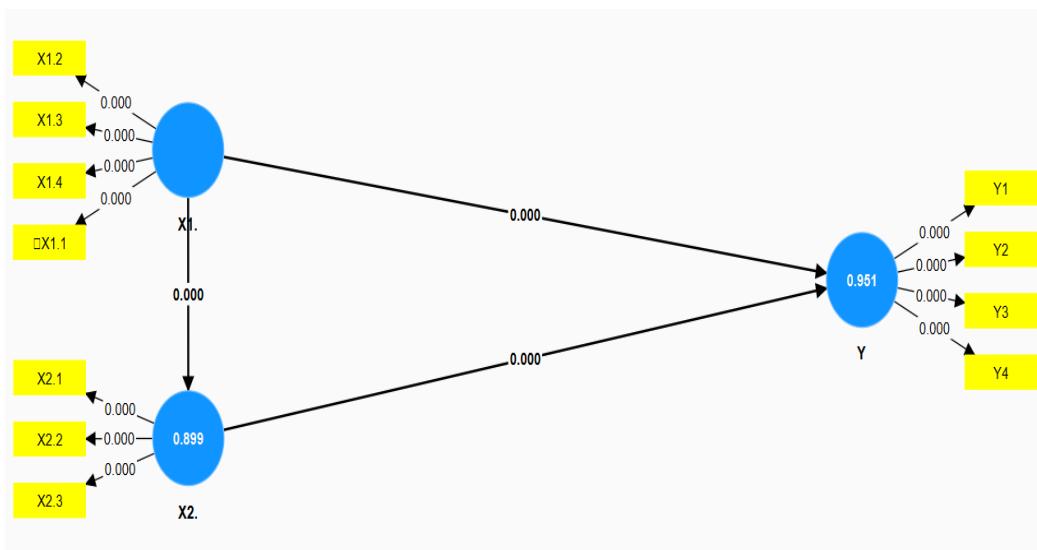
Tabel 10. R Square & Q Square

Variabel	R-square	Q ² predict
Pengembangan karir	0,951	0,950

Sumber: Data diolah, (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan ukuran statistik R Square diatas maka dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh produktivitas kerja dan lingkungan kerja terhadap pengembangan karir karyawan sebesar 95,1% (pengaruh mendekati tinggi). Untuk pengelolahan hasil Q Square pengembangan karir karyawan adalah $0,950 > 0,25$ (akurasi prediksi moderat mendekati tinggi).

Pengujian Hipotesis



Gambar 3. Model Pengukuran Bootstrapping
Sumber: Hasil Olah Data SEM PLS (2025)

Tabel 1. Pengujian Hipotesis

Variabel	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
Produktivitas Kerja -> Lingkungan Kerja	0.948	7.516	0.000
Lingkungan Kerja -> Pengembangan Karir Karyawan	0.367	4.295	0.000
Produktivitas kerja -> Pengembangan Karir Karyawan	0.620	7.366	0.000
Produktivitas Kerja > Pengembangan Karir Karyawan	0.348	4.310	0.000

Berdasarkan hasil pengujian diatas maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pengaruh Produktivitas kerja Terhadap Lingkungan kerja
Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa produktivitas kerja memiliki nilai p value sebesar 0,000. Karena standar tingkat p value adalah 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa Produktivitas kerja terhadap lingkungan kerja signifikan. Lalu berdasarkan nilai t-hitung sebesar $7,516 > 1,96$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai original sampel sebesar 0,948 yang berarti memiliki pengaruh positif. Sehingga hipotesis pertama (H_1) menyatakan Produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pengembangan karir
Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki nilai p value sebesar 0,000 . Dikarenakan standar tingkat p value adalah $0,05 (0,000 > 0,05)$ maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terhadap pengembangan karir signifikan. Lalu berdasarkan nilai t-hitung sebesar $4,295 > 1,96$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai original sampel sebesar 0,367 yang berarti memiliki pengaruh positif. Sehingga hipotesis kedua (H_2) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir
3. Pengaruh Produktivitas kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan
Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja memiliki nilai p value sebesar 0,000 . Dikarenakan standar tingkat p value adalah $0,05 (0,000 > 0,05)$ maka dapat

disimpulkan bahwa produktivitas kerja terhadap pengembangan karir karyawan signifikan. Lalu berdasarkan nilai t-hitung sebesar $7,366 > 1,96$ artinya H₀ ditolak dan H_a diterima. Nilai original sampel sebesar 0,620 yang berarti memiliki pengaruh positif. Sehingga hipotesis ketiga (H₃) menyatakan produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan karir karyawan

4. Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Melalui Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja memiliki nilai p value sebesar 0,000 . Dikarenakan standar tingkat p value adalah 0,05 ($0,000 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Kerja dan Lingkungan terhadap Pengembangan Karir Karyawan signifikan. Lalu berdasarkan nilai t-hitung sebesar $4,310 > 1,96$ artinya H₀ ditolak dan H_a diterima. Nilai original sampel sebesar 0,348 yang berarti memiliki pengaruh positif. Sehingga hipotesis keempat (H₄) menyatakan produktivitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pengaruh dari Produktivitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Kalbe Farma Cabang Cikarang.

Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H₁) menyatakan Produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja. Diketahui variabel analisis Produktivitas Kerja (X₁) diperoleh dengan nilai p value sebesar 0,000. Karena standar tingkat p value adalah 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa Produktivitas kerja terhadap lingkungan kerja signifikan. Lalu berdasarkan nilai t-hitung sebesar $7,516 > 1,96$ artinya H₀ ditolak dan H_a diterima. Nilai original sampel sebesar 0,948 yang berarti memiliki pengaruh positif. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Widyantari et al., 2022). penelitian tersebut menyatakan bahwa Produktivitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja. Penelitian yang diteliti oleh (Widyantari et al., 2022), juga menyatakan bahwa produktivitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang diteliti oleh (Fau & Buulolo, 2023) menjelaskan bahwa produktivitas kerja juga berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan di PT. Kalbe Farma Cabang Cikarang mengalami peningkatan dalam produktivitas kerja dalam lingkungan pekerjaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H₂) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Diketahui variabel analisis Lingkungan Kerja (X₂) diperoleh dengan nilai p value sebesar 0,000. Dikarenakan standar tingkat p value adalah 0,05 ($0,000 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terhadap pengembangan karir signifikan. Lalu berdasarkan nilai t-hitung sebesar $4,295 > 1,96$ artinya H₀ ditolak dan H_a diterima. Nilai original sampel sebesar 0,367 yang berarti memiliki pengaruh positif. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sari et al., 2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Penelitian ini juga sependapat dengan (Putri & Rambe, 2022) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Darmawan et al., 2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir dan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahkan lingkungan kerja yang baik dapat

meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga lebih termotivasi untuk memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) menyatakan produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan karir karyawan. Diketahui variabel analisis Produktivitas Kerja (X1), Pengembangan Karir Karyawan (Y) dapat diperoleh dengan nilai p value sebesar 0,000. Dikarenakan standar tingkat p value adalah 0,05 ($0,000 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja terhadap pengembangan karir karyawan signifikan. Lalu berdasarkan nilai t-hitung sebesar $7,366 > 1,96$ artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Nilai original sampel sebesar 0,620 yang berarti memiliki pengaruh positif. Menurut penelitian (Nursaumi et al., 2022), penelitian tersebut menyatakan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Mukti, 2020), juga menyatakan bahwa produktivitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Penelitian ini juga sepandapat (Novianti et al., 2023) produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa dengan adanya produktivitas kerja yang baik, maka dapat memberikan dorongan dan semangat kepada karyawan agar dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga karyawan tersebut dapat mengembangkan karir.

Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Kerja melalui Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H4) menyatakan produktivitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir. Diketahui variabel analisis Produktivitas Kerja (X1), Pengembangan Karir Karyawan (Y) dan Lingkungan Kerja (X2), dapat diperoleh dengan memiliki nilai p value sebesar 0,000 . Dikarenakan standar tingkat p value adalah 0,05 ($0,000 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Kerja dan Lingkungan terhadap Pengembangan Karir Karyawan signifikan. Lalu berdasarkan nilai t-hitung sebesar $4,310 > 1,96$ artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Nilai original sampel sebesar 0,348 yang berarti memiliki pengaruh positif. (Denai et al., 2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini juga sepandapat dengan (Yeni et al., 2023) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Penelitian yang diteliti oleh (Novianti et al., 2023) menjelaskan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga lebih termotivasi untuk memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Variabel Variabel produktivitas kerja diukur oleh 4 (empat) item yang valid, dimana nilai *Outer Loadings* terletak diantara 0,836 - 0,926 yang menunjukkan bahwa keempat item pengukuran tersebut berkorelasi kuat dalam menjelaskan produktivitas kerja. Tingkat reliabilitas variabel produktivitas kerja dapat diterima dengan nilai *Composite Reliability* 0,937 serta *Cronbachs Alpha* 0,910 diatas 0,70 serta *convergent validity* yang ditunjukan oleh AVE $0,789 > 0,50$. Diantara ke empat item pengukuran yang valid, produktivitas kerja terlihat lebih kuat dicerminkan oleh PK4 (LF= 0,914) yaitu Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan PK1 (LF= 0,926) yaitu Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Variabel lingkungan kerja diukur oleh 3 (tiga) item yang valid, dimana nilai *Outer Loadings* terletak diantara 0,843 – 0,904 yang menunjukkan bahwa ketiga item pengukuran tersebut berkorelasi kuat dalam menjelaskan lingkungan kerja. Tingkat reliabilitas variabel

lingkungan kerja dapat di terima dengan nilai *Composite Reability* 0,907 serta *Cronbachs Alpha* 0,845 diatas 0,70 serta *convergent validity* yang ditunjukan oleh AVE $0,765 > 0,50$. Diantara ke tiga item pengukuran yang valid, lingkungan kerja terlihat lebih kuat dicerminkan oleh LK3 ($LF= 0,901$) yaitu Saya merasa perusahaan menyediakan fasilitas yang cukup untuk mendukung kesejahteraan pegawai dan LK1 ($LF= 0,904$) yaitu Saya merasa bahwa komunikasi antara rekan kerja berjalan dengan baik.

Variabel Pengembangan karir karyawan diukur oleh 4 (empat) item yang valid, dimana nilai *Outer Loadings* terletak diantara 0,836 - 0,905 yang menunjukkan bahwa keempat item pengukuran tersebut berkorelasi kuat dalam menjelaskan pengembangan karir karyawan. Tingkat rehabilitas variabel pengembangan karir karyawan dapat di terima dengan nilai *Composite Reability* 0,927 serta *Cronbachs Alpha* 0,895 diatas 0,70 serta *convergent validity* yang ditunjukan oleh AVE $0,761 > 0,50$. Diantara ke empat item pengukuran yang valid, pengembangan karir karyawan terlihat lebih kuat dicerminkan oleh PKK1 ($LF= 0,889$) yaitu Saya mengikuti pelatihan atau kursus untuk mendukung pengembangan karir saya dan PKK4 ($LF= 0,905$) yaitu Pekerjaan saya mendukung percepatan promosi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Pengaruh Produktivitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Kalbe Farma Cabang Cikarang, maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa variabel produktivitas berpengaruh pada lingkungan kerja. Hal ini menyatakan bahwa karyawan di PT Kalbe Farma Cabang Cikarang mengalami peningkatan produktivitas kerja dalam lingkungannya.
2. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa variabel produktivitas kerja terhadap pengembangan karir karyawan berpengaruh positif. Hal ini menjelaskan bahwa dengan adanya produktivitas kerja yang baik, maka dapat memberikan dorongan dan semangat kepada karyawan agar dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Sehingga karyawan tersebut dapat mengembangkan karir.
3. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh pada pengembangan karir karyawan. Hal ini menjelaskan bahkan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga lebih termotivasi untuk memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas mengenai produktivitas kerja dan lingkungan kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PT Kalbe Farma Cabang Cikarang maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan refensi bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian pada faktor yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan.
2. Bagi perusahaan PT Kalbe Farma Cabang Cikarang. Pihak manajemen perusahaan melakukan pengembangan karir karyawan dapat mendorong karyawan untuk bersaing dalam mencapai kinerja yang baik serta pihak manajemen meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Baskoro, B. D., Suherman, S., Jayadi, J., & Sudarmadji, S. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Pekerja Konstruksi: Peran Mediasi Berbagi Pengetahuan. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(1), 26–44.
<https://doi.org/10.37403/mjm.v0i0.228>

- Darmawan, A., Syakuro, A., Bagis, F., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Purwokerto, U. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sambel Layah Corporation Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(02), 1937–1948. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>. DOI: <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i3.3703>
- Denai, Ali, H., & Fauzi, A. (2024). *Determinasi Produktivitas Kerja Melalui Motivasi : Analisis Lingkungan Kerja , Disiplin , Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. 5(3), 367–380. DOI: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i3.1827>
- Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Samsat kabupaten Nias Selatan. *Remik*, 7(1), 533–536. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12104>
- Franke, G., & Sarstedt, M. (2019). Heuristics versus statistics in discriminant validity testing: a comparison of four procedures. *Internet Research*, 29(3), 430–447. <https://doi.org/10.1108/IntR-12-2017-0515>
- Habibi, A. (2023). Analisis Structural Equation Models (Sem) Untuk Data Hbat Non Missing. *VARIANCE: Journal of Statistics and Its Applications*, 4(2), 55–70. <https://doi.org/10.30598/variancevol4iss2page55-70>
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3). <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Heryenzus, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma. *Scientia DOI* https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/5138
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496. DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43971>
- Jonathan Saswono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Issue January).
- Lintang Trenggonowati, D., Ridwan, A., & Dwianggraini, Z. (2018). Design of a small and medium industry cluster in cilegon city with supply chain system approach. *MATEC Web of Conferences*, 218. <https://doi.org/10.1051/matecconf/201821804021>
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Marliana, R. R. (2019). Partial Least Square-Structural Equation Modeling Pada Hubungan Antara Tingkat Kepuasan Mahasiswa Dan Kualitas Google Classroom Berdasarkan Metode Webqual 4.0. *Jurnal Matematika, Statistika Dan Komputasi*, 16(2), 174. <https://doi.org/10.20956/jmsk.v16i2.7851>
- Marpaung, Rangkuti, Ryantono, & William. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura II Medan. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 131–143. DOI : <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/60>.
- Muhlis, M., . S., & . R. (2018). Pelatihan dan Pemotivasiyan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 45. <https://doi.org/10.32832/manager.v1i1.1437>
- Mukti, S. (2020). Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *STUDIA DIDAKTIKA: Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*,

- 11(1), 81–90. DOI : <https://ftk.uinbanten.ac.id/journals/index.php/studiadidaktika/article/view/522>.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizien, Muslih, & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(5), 1–8. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Novianti, R. D., Djaelani, A. K., & Hardaningtyas, R. T. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Manufaktur di Pasuruan). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 12(2), 2037–2045. DOI : <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm>
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Nursaumi, I., Mulia Z, F., & Sunarya, E. (2022). Peningkatan Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(2), 1328–1335. <https://doi.org/10.31539/costing.v5i2.2482>
- Nurwati, S. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(2), 235–264. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2.676>
- Purba, D. G., & Nurbasari, A. (2024). *The Influence of Social Media Marketing and Influencer Marketing on Consumer Purchasing Decisions for Azarine Skincare Products at Maranatha Christian University Pengaruh Social Media Marketing dan Influencer Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Konsume*. VIII(2), 146–163. DOI: <https://doi.org/10.31104/jsab.v8i2.467>
- Purwanto, A., & Sudargini, Y. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Analysis for Social and Management Research : A Literature Review. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(4), 114–123. DOI: <https://doi.org/10.7777/jiemar.v2i4>
- Putri, T. F., & Rambe, M. F. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 5(2), 1348–1363. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.738>
- Ratnasih, C., Murti, W., & Winardi, W. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan studi kasus pada pt angkasa pura 1 (persero). *Jurnal Manajemen FE-UB*, 11(2), 23–40. DOI : <https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/manajemen/article/view/1288>.
- Safitri, A., Wismantari, T., Hermawati, V., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (Pns) Generasi “Y” (Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1), 115–127. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.32315>
- Sari, E. J., Rasyid, M. Z. F., & Khosasih, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan Pt. Bri (Persero) Cabang Kotabaru. *Jurnal Economina*, 2(3), 869–877. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i3.408>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Cheah, J. H., Ting, H., Moisescu, O. I., & Radomir, L. (2020). Structural model robustness checks in PLS-SEM. *Tourism Economics*, 26(4), 531–554.

- <https://doi.org/10.1177/1354816618823921>
- Savitri, Dien; Fikriyah, K. (2024). Pengaruh *Influencer* Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Produk Pasmina di Indonesian Dien. 7, 64–74. DOI: <https://doi.org/10.26740/jekobi.v7n2.p64-74>
- Setiawan, B., & Nuridin, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadipayana*, 9(1). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.520>
- Setyanti, S. W. L. H., Sudarsih, S., & Audiva, D. (2022). Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 17–24. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10is1.1938>
- Sfendla, A., Laita, M., Nejjar, B., Souirti, Z., Touhami, A. A. O., & Senhaji, M. (2018). Reliability of the Arabic Smartphone Addiction Scale and Smartphone Addiction Scale-Short Version in Two Different Moroccan Samples. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 21(5), 325–332. <https://doi.org/10.1089/cyber.2017.0411>
- Tete, J., Rasyid, A., Sutisman, E., Zakaria, Z., Pongtiku, A., & Sonjaya, Y. (2023). “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah (BPKAD) Provinsi Papua.” *The Journal of Business and Management Research*, 5(2), 717–738. <https://doi.org/10.55098/tjbmr.v5i2.298>
- Timbowo, Z. S., Sepang, J., & Lumanauw, B. (2019). ISSN 2303-1174 Z.S. Timbowo., J. Sepang., B. Lumanauw. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Bank BCA Tbk. Manado *Jurnal Emba*, 5(1), 29–37. DOI: <https://doi.org/10.35794/embab.5.1.2017.15421>
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60(April), 91–96. DOI: <https://doi.org/10.46576/wdw.v0i60.413>
- Wandasari, B. A., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mediasi Kepuasan Kerja Pt Petugas Keramik Terbaik. *Jurnal Of Social Science Research*, 3, 293–304. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jimak.v1i1.225>
- Widyantari, N. L., Suarjana, W., Nyoman, B., & Putra, K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Varash Indonesia Jaya. *Values*, 3(3), 772–780.DOI : <http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/2499/>.
- Yaningsih, T. A., & Triwahyuni, E. (2022). Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 19(1), 604–613. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v19i1.2636>
- Yeni, M., Asman, M., & Sari, A. Y. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kabupaten Bungo). *Ekuivalensi Jurnal Ekonomi Bisnis*, 9. DOI : <https://ejournal.kahuridan.ac.id/index.php/Ekuivalensi/article/view/969>.
- Yunita, T., & Asriani, I. U (2019). Upaya Peningkatan Produktivitas Terkait Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Karindo Persada. *Jurnal Ilmu Dan Budaya*, 41(64), 7607–7620. DOI: <https://doi.org/10.47313/jib.v41i64.712>
- Yunita, T., & Maharani, H. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Sistem Reward Terhadap Produktivitas Guru SMK Negeri 1 Cikarang Barat. *Indonesian Journal of Economic and Strategic Management*, 2(3), 2653–2664. DOI: <https://doi.org/10.69718/ijesm.v2i3.300>
- Yunita, T., Hadita, H., & Murti, W., Vivi, I. (2023). *Work-Life Balance, Job Satisfaction, and*

- Career Development of Millennials: The Mediating Role of Affective Commitment.* *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 26(1), 115–128. <https://doi.org/10.14414/jebav.v26i1.2994>
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet Pt. Namasindo Plas Bandung Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(3), 151–177. <https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss3.pp151-177>