

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Pada kajian pustaka ini, penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu Pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja. Dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini membuat kajian ilmiah pada dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis akan teliti.

##### **2.1.1 Manajemen**

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki.

##### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Istilah manajemen berasal dari bahasa Inggris “manage” yang memiliki arti mengelola atau mengurus, mengendalikan, mengusahakan dan juga memimpin. Manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni. Manajemen sebagai ilmu artinya

manajemen memenuhi kriteria sebagai ilmu dan metode keilmuan yang menekankan pada konsep-konsep, teori, prinsip dan teknik pengelolaan. Manajemen sebagai seni artinya kemampuan pengelolaan sesuatu itu merupakan seni menciptakan (kreatif). Hal ini merupakan keterampilan dari diri seseorang dengan kata lain, penerapan ilmu bersifat seni. Oleh karena itu, manajemen adalah sesuatu yang sangat penting karena ia berkenaan dan berhubungan erat dengan perwujudan untuk mencapai tujuan.

Berikut ini adalah pengertian manajemen menurut ahli, di antaranya:

Manajemen menurut M. Manullang (2018:2) mengemukakan bahwa:

“Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.”

Pendapat lain disampaikan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:1) mengemukakan bahwa:

“Manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah.”

Sedangkan menurut Afandi (2018:1) menjelaskan pengertian manajemen adalah sebagai berikut:

“Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.”

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat di simpulkan bahwa manajemen merupakan seni dan ilmu yang mempelajari tentang proses perencanaan, penganggaran, pengorganisasian, penempatan, pengendalian, dan pemecahan masalah terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

## **2.2 Fungsi Manajemen**

### **2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua unsur utama, yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Secara sederhana, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi baik publik maupun swasta, dan baik profit-oriented ataupun non profit-oriented, sumber daya manusia adalah salah satu hal yang paling penting dan sangat menentukan dalam tercapainya tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan..

#### **2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan

perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Hal ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan seperti disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu. Oleh karena manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan sejalan dengan proses operasionalisasi perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat khusus dalam organisasi perusahaan. Berikut adalah definisi manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli:

Manajemen sumber daya manusia menurut Afandi (2018:3) menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Manajemen sumber daya manusia menurut Veitzhal Rivai (2018:2) yaitu: “Merupakan salah satu dari bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian praktik-praktik SDM.”

Berdasarkan definisi pada pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu dan seni yang mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

### **2.2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen sumber daya manusia yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi pokok yang sama dengan fungsi manajemen dan fungsi operasional, dengan penerapan dibidang sumber daya manusia.

Sementara menurut Edy Sutrisno (2019:9) mengemukakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang lebih lengkap, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **1. Perencanaan SDM**

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Menurut Hasibuan (2019:21) Perencanaan (human resources planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

#### **2. Pengadaan SDM**

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Pengadaan tenaga kerja mencakup analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, dan seleksi serta penempatan sumber daya manusia. Menurut Supomo dan Eti Nurhayati (2018:26) Pengadaan tenaga kerja yang dimaksud agar memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja sehingga mencapai tujuan organisasi.

### 3. Pengembangan SDM

Fungsi ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan. Pada tahap ini, terdapat proses penilaian kinerja dalam rangka peningkatan kinerja untuk mengembangkan para anggota organisasi, antara lain dengan pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama. Menurut Edy Sutrisno (2019:10) pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

### 4. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu diperlukan perasaan dan sikap karyawan dalam menetapkan kebijakan organisasi. Pengintegrasian meliputi motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2019:2) pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

### 5. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atau jasa-jasa yang mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagai kontribusi karyawan atas pekerjaannya. Menurut Kasmir (2018:17) kompensasi merupakan balas jasa yang diperoleh seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

6. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya, biasanya memiliki kinerja yang baik.

7. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Menurut Hasibuan (2019:23) kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

8. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

Berdasarkan uraian fungsi-fungsi MSDM diatas, maka dapat dikatakan bahwa MSDM mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **2.2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

menurut Sri Larasati (2018:11) terdapat 4 (Empat) tujuan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

## 2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

## 3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

## 4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

### **2.2.2 Pengembangan Karir**

Pengembangan karir merupakan suatu proses yang harus dilalui oleh karyawan dalam rangka peningkatan kemampuan kerja karyawan untuk mencapai karir yang diinginkan.

#### **2.2.2.1 Pengertian pengembangan karir**

Pengertian pengembangan karir menurut Vietzal Rivai (2018:316) adalah pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangkan mencapai karir yang diinginkan. Selanjutnya menurut Mathis (2018:271) menjelaskan, "bahwa karir adalah urutan posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya, mulai staf, pimpinan tingkat paling bawah, pimpinan menengah, hingga pimpinan atas". Menurut Tri Joko dkk (2019) Pengembangan karir pegawai adalah pendekatan atau kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan, dan

kemampuan pegawai agar organisasi dapat memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam organisasi Thamrin (2017:53) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Sedangkan Muhammad Busro menyajikan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan hasil peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan semakin meningkat dengan tujuan mewujudkan perencanaan karirnya dengan kondisi organisasi.

Selain itu, bagi karyawan, adanya jenjang karir yang jelas akan membuat mereka lebih bersemangat dan memberikan yang terbaik ketika melakukan pekerjaannya. Sebab, jika mereka berhasil memenuhi ekspektasi, maka akan ada kesempatan untuk melakukan promosi sesuai dengan jenjang karier yang telah disepakati. Jenjang karir juga diartikan sebagai sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi.

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir (Sinambela, 2016:253).

Perencanaan karir (career planning) adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Menurut Siagian dalam Sugiharjo (2017: 446) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah perubahan.

Berdasarkan menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan, agar perusahaan karyawan tersebut dapat mengembangkan diri secara maksimum.

#### **2.2.2.2 Dimensi dan Indikator Pengembangan karir**

Menurut Busro (2018:161)ada 3 dimensi pengembangan karir:

1. Kejelasan karir, diukur dari indikator (1) kenaikan pangkat secara jelas, (2) kesempatan menjadi kepala/pimpinan atau wakil kepala/pimpinan, (3) kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada.
2. Pengembangan diri diukur dari indikator (1) kesempatan mengikuti berbagai pelatihan, (2) kesempatan melanjutkan pendidikan, (3) Kesempatan mengikuti berbagai seminar/ diskusi /workshop, (4) kesempatan mengikuti berbagai kursus kompetensi untuk mendapatkan sertifikasi keahlian.
3. Perbaikan mutu kinerja diukur dari indikator (1) peningkatan disiplin diri, (2) kesetiaan, (3) peningkatan motivasi di kalangan karyawan.

#### **2.2.2.3 Tujuan Pengembangan Karir**

Tujuan pengembangan karir adalah mewujudkan kegiatan organisasi dalam membantu para pegawai dalam (Muhammad Busro, 2018:271-280) :

1. Melakukan analisis terhadap kemampuan dan minatnya, agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

2. Mengembangkan diri dalam usaha meningkatkan kemampuan yang perlu diserasikan dengan kemampuan yang dibutuhkan organisasi profit maupun nonprofit tempat bekerja
3. Memberikan kesempatan bagi pegawai mengisi jabatan penting yang terdapat didalam struktur organisasi

Program pengembangan karir sangat penting bagi organisasi profit maupun non profit, karena mempunyai manfaat :

1. Meningkatkan kepuasan kerja yang berpengaruh pada peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelaksanaan pekerjaan
2. Dapat memperbaiki sikap pegawai terhadap pekerjaannya, atasannya, rekan sesame pegawai, dan nilai-nilai di lingkungan kerja. (Muhammad Busro, 2018:271-280).

Manfaat yang akan diperoleh dalam perencanaan pengembangan karir oleh perusahaan yaitu:

1. Membantu dalam pengembangan suplai pegawai internal
2. Menurunkan perputaran pegawai
3. Mendorong pegawai untuk lebih menggali kemampuan potensial
4. Memotivasi pegawai untuk tumbuh dan berkembang
5. Menyebabkan pegawai, manajer, dan departemen personalia sadar akan kualitas pegawai sehingga mengurangi penimbunan bawah-bawahan kunci yang berketerampilan dan berprestasi tinggi
6. Dengan sedikitnya penimbunan dan meningkatnya kesempatan untuk tumbuh bagi pegawai, kebutuhan penghargaan individual, seperti penghargaan dan prestasi akan lebih terpuaskan

7. Membantu para anggota kelompok agar siap untuk jabatan-jabatan penting, persiapan ini akan membantu pelaksanaan rencana-rencana kegiatan yang telah disetujui.

#### **2.2.2.4 Bentuk-Bentuk Pengembangan karir**

Pengembangan karir yang dikemukakan oleh Gusti Ayu(2017) adalah :

1. Pendidikan dan Pelatihan merupakan upaya dalam rangka peningkatan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan yang dapat menambah knowledge serta ketrampilan.
2. Mutasi atau yang disebut dengan pemindahan/perubahan posisi/jabatan serta pekerjaan seorang pekerja yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal.

#### **2.2.2.5 Faktor-faktor Pengembangan Karir**

Menurut Muhammad Busro (2018:278), karir seseorang sangat dipengaruhi oleh:

1. Kegiatan pengembangan karir yang dilakukan oleh organisasi profit maupun nonprofit.
2. Proses peningkatan kemampuan pegawai yang dilaksanakan untuk mewujudkan perencanaan karir yang telah dilakukan oleh organisasi. Jadi, keberhasilan karir seseorang dipengaruhi oleh:
  - a. Pendidikan formal. Semakin tinggi pendidikan formal, semakin tinggi pula peluang karir yang dapat ditempuh oleh orang tersebut.

- b. Pendidikan nonformal yang sesuai dengan bidang kerja yang digeluti. Pendidikan nonformal, seperti sertifikat kompetensi, sertifikat kursus, dan berbagai sertifikat keahlian yang sesuai dengan bidangnya akan sangat bermanfaat dalam proses meniti karir.
- c. Pengalaman kerja. Semakin lama pengalaman kerja seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan, akan semakin memberikan peluang untuk meningkatkan karir seseorang.
- d. Sikap atasan. Sikap atasan cocok dengan pola dan gaya kerja karyawan, akan memberikan kesempatan pada karyawan tersebut untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Sebaliknya, ketika atasan sangat membenci dengan kinerja, watak, karakter, tempamen, dan gaya kepemimpinan yang disuguhkan karyawan, maka karyawan tersebut tidak akan mendapat kari yang bagus.
- e. Prestasi kerja yang dicapai selama ini. Ketika prestasi kerja yang selama ini dicapai baik, maka individu tersebut akan mendapat kesempatan untuk menduduki karir yang lebih tinggi dan sebaliknya. Ketika dinilai secara objektif prestasi kerja seseorang kurang baik, maka peluang untuk mendapatkan karir yang baik akan semakin sulit.
- f. Bobot pekerjaan dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Semakin besar bobot hasil pekerjaan dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi, semakin besar pula peluang orang tersebut untuk menduduki posisi karir yang strategis.
- g. Lowongan jabatan. Ketika lowongan pekerjaan pada karir yang lebih tinggi terbuka lebar, maka kemungkinan seseorang dengan prestasi terbaik

akan mampu menduduki lowongan jabatan tersebut, dalam arti karir yang dicapai akan meningkat.

- h. Kemampuan manajerial. Kemampuan melakukan POAC (planning, organizing, actuating, dan controlling), akan sangat memengaruhi peluang seseorang untuk menduduki puncak karir, tetapi jika kemampuan manajerialnya masih rendah, maka orang tersebut akan tersisih dalam proses perebutan karir tertinggi.
- i. Integritas yang dimiliki. Integritas dan loyalitas terhadap organisasi merupakan syarat mutlak seseorang untuk menduduki jabatan tertinggi. Pemimpin dengan posisi karir yang tinggi mensyaratkan integritas dan loyalitas yang bagus. Loyalitas bukan kepada pimpinan di atasnya, akan tetapi lebih tertuju ke[ada organisasi/lembaga.
- j. Kemampuan komunikasi lisan dan tulis. Kemampuan komunikasi yang baik akan mampu menyampaikan pesan kepada orang lain. Semakin baik komunikasi yang dimiliki, semakin baik pula keberhasilan penyampaian pesan kepada bawahannya.
- k. Produktivitas kerja. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan idaman semua pegawai. Karir yang bagus hanya dapat dicapai oleh orang yang mempunyai produktivitas yang baik. Dengan demikian, individu yang mempunyai produktivitas yang rendah, kecil kemungkinan akan diberi amanah yang lebih besar lagi oleh pimpinan.

### **2.2.2.6 Manfaat Pengembangan Karir**

Pada dasarnya pengembangan karir dapat bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan. Manfaat pengembangan karir yaitu :

1. Menggunakan potensi seseorang dengan sepenuhnya.
2. Menambahkan tantangan dalam bekerja.
3. Meningkatkan otonomi individu.
4. Meningkatkan tanggung jawab.
5. Meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas.

Sedangkan manfaat pengembangan karir bagi perusahaan yaitu :

1. Menjamin ketersediaan bakat yang diperlukan.
2. Meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.
3. Menjamin agar kelompok minoritas dan Wanita mempunyai kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir.
4. Mengurangi frustrasi karyawan.
5. Mendorong adanya keanekaragaman budaya dalam suatu perusahaan.
6. Meningkatkan nama baik perusahaan.

### **2.2.3 Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja atau kondisi kerja dalam perusahaan maupun instansi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja itu sendiri adalah kondisi dimana karyawan itu bekerja. Jadi sewajarnya jika manajemen mempersiapkan kondisi kerja karyawan yang tepat supaya karyawan instansi dapat bekerja dengan baik.

### 2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Burhannudin (2019:194) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut (Sedarmayanti, 2017:9) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, peneranagan , kekaduhan, kebersihan tempat kerja yang dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitaryadiman seseoang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupunsebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, Nampak bahwa Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketikdasaaman lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efesien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

### **2.2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Siti (2018:37) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

#### **(1) Lingkungan Kerja Fisik**

Segala sesuatu yang ada disekitar perkara yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dalam bekerja yang dibebankan.

#### **(2) Lingkungan Kerja non fisik**

Semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.

### **2.2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017: 26) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

#### **1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja**

Penerangan dan pencahayaan sangat besar mamfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

#### **2. Temperatur di tempat kerja**

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

#### **3. Kelembaban di tempat kerja**

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas

dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

#### 8. Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

#### 9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

Menurut Sedarmayanti (2017:27) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah :

1. Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

#### **2.2.3.4 Indikator-Indikator Lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:30) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Indikator lingkungan kerja fisik antara lain:
  - a. Penerangan cahaya
  - b. Suhu Udara

- c. Kebersihan
  - d. Penggunaan Warna
  - e. Keamanan
  - f. Jam Kerja
2. Indikator Lingkungan kerja non fisik antara lain
- a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
  - b. Hubungan kerja antar rekan kerja

#### **2.2.4 Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa pada pencapaian tujuan yang diharapkan oleh organisasi atau instansi. Kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam menjalankan dan melaksanakan pekerjaan yang berasal dari instansi. Kinerja sangatlah penting peranannya dalam kelangsungan hidup instansi.

##### **2.2.4.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara dalam (Sopiah dkk, 2018) mendefinisikan bahwa “kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kualitas yang dimaksud di sini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 105) mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan

atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Sutrisno (2018: 123) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi

Menurut Mangkuprawira (2018:220) berpendapat bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Artinya hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan perusahaan tanpa bertentangan dengan moral dan etika.

#### **2.2.4.2 Jenis-jenis Penilaian Kinerja Karyawan**

Jenis-jenis penilaian kinerja menurut Rivai dan Sagala (2018:562) :

1. Penilaian hanya oleh atasan : dapat dilakukan secara cepat dan langsung, dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
2. Penilaian oleh kelompok lini : atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai. Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan oleh atasan sendiri dan individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
3. Penilaian oleh Z yang bertindak sebagai peninjau yang independen misalnya membawa satu pikiran yang tetap kedalam suatu penilaian lintas sektor yang besar.

4. Penilaian oleh bawahan dan sejawat, mungkin terlalu subjektif dan mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

#### **2.2.4.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator adalah ukuran yang dapat menunjukkan sejauh mana seorang pegawai dapat bekerja dengan optimal. Dimensi dan indikator yang digunakan penulis berdasarkan teori dari Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70) yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Adapun indikator dari kualitas yaitu: kerapihan, ketelitian dan kehandalan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu : ketepatan waktu, hasil kerja dan kepuasan kerja.

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator dari kerjasama yaitu : jalinan kerjasama dan kekompakan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para karyawan apabila masih

ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Adapun indikator dari tanggung jawab yaitu: rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan memanfaatkan sarana dan prasarana.

#### 5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Adapun indikator dari inisiatif yaitu kemandirian.

Perilaku seseorang karyawan dalam pencapaian hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tugas yang diberikan dan waktu yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan dimana hasil tersebut diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan perusahaan memperhatikan kinerja karyawannya, karena baik atau buruknya suatu kinerja akan sangat berpengaruh. Pada uraian diatas variabel kinerja pegawai mempunyai lima dimensi yang dapat menunjukkan seorang pegawai dapat bekerja dengan optimal yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif.

### **2.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini menggunakan beberapa referensi penelitian terdahulu sebagai studi empiris. Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian atau sebagai dasar bahwa variabel-variabel yang diteliti saat ini oleh penulis memang didukung oleh penelitian sebelumnya. Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan yang berhubungan dengan Budaya Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan kinerja.

Penelitian terdahulu ini digunakan sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian. Penelitian terdahulu juga digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu peneliti terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaan dari penelitian.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian dan judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Analisi jabatan dan pengembangan karir serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variable Intervening  <b>Sabrin, Ririn Handayani</b> <b>Jurnal Manajemen Dan bisnis terapan</b> <b>Vol.1 No.2 Desember 2019</b>	Hasil analisis membuktikan pada Dinas Kebudayaan Provinsi Riau, jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sekaligus dominan terhadap kinerja pegawai dibanding variabel lainnya yang diamati dalam. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	1.Perkembangan karir 2.Kinerja Pegawai	1. Analisis jabatan 2. Kompetensi 3. Objek penelitian
2.	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Daan Koperasi Ukm Kabupaten Nias Selatan.  <b>Benediktus Manao,</b>	Variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi UKM Kabupaten Nias	1.Pengembangan karir	1. Kepuasan kerja 2. Objek penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Penelitian dan judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<b>Paskalis Dakhi, Drs Yasozanolo Gaho. Manajemen STIE Nias Selatan Tahun 2017</b>	Selatan. Kontribusi Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.		
3.	The Infelunce Of Career Development, Supervision And Commitment Of Employees On The Performance Of Employees In The Department Of Population And Family Planningin Bantaeng District  <b>Tri joko, Razak Munir, Nur Fattah Journal of Mnagement Vol 2 No.2 2019</b>	Hasil analisis menunjukan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara bersamaan dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng	1. Pengembangan karir 2. Kinerja Pegawai	1. Pengawasan 2. Komitmen 3. Objek Penelitian
4.	Pengaruh <i>Human Relation</i> , Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat  <b>Chintya Ones Charli EKOBISTEK Vol.9 No.1 1 April 2020</b>	Hasil penelitian menunjukan bahwa adanyaPengaruh <i>human relation</i> terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. membuktikan bahwa <i>human relation</i> (hubungan antar manusia) di dalam perusahaan merupakan faktor yang harus diperhatikan sepenuhnya oleh Instansi.	1. Lingkungan Kerja 2. Kinerja Pegawai	1. Pengaruh <i>human relation</i> 2. Budaya Organisasi 3. Komitmen 4. Objek Penelitian
5.	Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai	Hasil penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap	1. Lingkungan Kerja 2. Kinerja Pegawai	1. Fasilitas kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Objek Penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Penelitian dan judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa tengah)</p> <p><b>Khoirul Anam, Edy Rahardja</b> <b>Journal of Management</b> <b>Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017</b></p>	<p>kinerja karyawan, mengetahui dan menganalisis. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja . karyawan dan mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan.</p>		
6.	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado</p> <p><b>Angel Susanti Mandagie, Lotje Kawet, Yantje Uhing (2016)</b></p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>1.Lingkungan Kerja 2.Kinerja Pegawai</p>	<p>1.Komunikasi 2.Stres Kerja 3.Objek Penelitian</p>
7.	<p>Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri</p> <p><b>Selvia Nanta Maharani (2016)</b></p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>1.Lingkungan Kerja 2.Kinerja Pegawai</p>	<p>1.Motivasi 2.Kepuasan Kerja 3.Objek penelitian</p>
8.	<p>Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara</p> <p><b>Hendra Sutrisno Marbun</b> <b>Jurnal Ekonomi dan</b></p>	<p>Instansi pemerintah pada prinsipnya harus menunjukkan kinerja yang baik agar persepsi masyarakat atas pelayanan publik yang selama ini masih buruk dapat diperbaiki.</p>	<p>1.Lingkungan Kerja 2. Kinerja Pegawai</p>	<p>1.Mediasi 2.Kepuasan Kerja 3.Organisasi 4.Objek Penelitian</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Penelitian dan judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	syariah Vol 5 No 1, Januari 2022			
9.	Pengaruh Kompetensi sumber daya manusia dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai koperasi dan ukm kabupaten konawe  <b>Verawaty Ali, Fajar Saranani, AdyaHermawati Vol. 5, No.1, Maret 2019</b>	Hasil bahwa Kompetensi sumber daya manusia dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, baik secara simultan maupun parsial. Pengembangan Karir memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan Kompetensi. Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang rata- rata tinggi.	1. Pengembangan karir 2. Kinerja Pegawai	1. Kompetensi Sumber Daya Manusia 2. Objek Penelitian
10	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk,Cabang Manado  <b>Sherren Delani Muntu, Jantje L. Sepang, Rosalina A.M Koleangan Vol 6 No 4 September 2019</b>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan PT.	1. Pengembangan Karir 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja pegawai	1. Objek Penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Penelitian dan judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado.		
11.	<p>Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat</p> <p><b>Dion Alan Nugraha, Banuara Nadeak, Nelly Martini, Dede Jajang Suyaman.</b> <b>Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 6, No. 1, 2022</b></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh 36,78 persen terhadap kepuasan kerja. Kompetensi memiliki pengaruh sebesar 2,75 persen terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir berdampak 31,63% terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1. Pengembangan karir 2. Kinerja Pegawai</p>	<p>1. Kompetensi 2. Kepuasan Kerja 3. Objek Penelitian</p>
12.	<p>Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku</p> <p><b>Ferdy Leuhery,</b> <b>Jurnal Sosoq, Vol.6 No 1, Feb 2018</b></p>	<p>Hasil Penelitian pegawai diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir, pegawai memiliki hak untuk dipromosikan, pegawai dapat mengembangkan karir berdasarkan pengalaman yang dimiliki, Pegawai diikutsertakan dalam pelatihan dan diklat, Pegawai diberikan pendidikan untuk mengembangkan</p>	<p>1. Pengembangan Karir</p>	<p>1. Kualitas Sumber Daya Manusia 2. Disiplin Kerja 3. Prestasi Kerja 4. Objek Penelitian</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Penelitian dan judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
		karir berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. Hipotesis diterima.		
13.	<p>Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua Barat</p> <p><b>Marten Wakdomi, Lucky O.H. Dotulung, Merinda H.Ch. Pandawo, Jurnal EMBA, Vol.10 No.1 Januari 2022</b></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPPKB Kota Sorong.</p>	<p>1.Lingkunga Kerja 2.Kinerja Pegawai</p>	<p>1.Kompetensi 2.Disiplin Kerja 3.Objek Penelitian</p>
14	<p>Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Kalimantan Tengah</p> <p><b>Hendra Julianto, Usup Riassy Chista, Deddy Rakhmad Hidayat, Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi, Vol No.1, No 3 Des 2020</b></p>	<p>Hasil Penelitian menunjukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>1.Pengembangan Karir 2.Kinerja Pegawai</p>	<p>1.Motivasi 2.Kompetensi 3.Objek Penelitian</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Penelitian dan judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
15.	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan,Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara  <b>Elisa Nurisa Sumajow,Bernhard Tewel, Genita G Lumintang, Jurnal EMBA, Vol.6,No.4 Sep 2018</b>	Hasil penelitian menunjukkan karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.	1.Lingkungan Kerja 2.Kinerja Pegawai	1.Karakteristik 2.Disiplin Kerja 3.Produktivitas

Sumber: Hasil Olah Data Beberapa Penelitian Terdahulu

Berdasarkan Tabel 2.1 menunjukkan penelitian terdahulu yang Dilakukan oleh peneliti sebelumnya memfokuskan pada aspek kinerja sebagai isu permasalahan, meskipun terdapat beberapa perbedaan dalam variabel bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja yang menunjuk perbandingan yang sesuai dengan penelitian sebelumnya. Terdapat variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu namun tidak diteliti dan tempat penelitian yang berbeda.

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Pada sebuah organisasi manusia adalah sumber daya yang amat sangat penting, karena manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa adanya sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka sebuah organisasi akan sulit untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja secara efektif dan efisien yang

telah dicapai oleh seorang pegawainya dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **2.4.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai**

Banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang. Faktor-faktor tersebut dapat berupa faktor internal maupun eksternal. Pengembangan karir berpusat pada sekitar kebutuhan yang dihubungkan dengan kegiatan dan minat karyawan sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

Pengembangan karir menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam jalur karir yang telah ditetapkan. Sehingga dengan adanya pengembangan karir ini dapat memberikan dorongan kepada karyawan dalam mengembangkan karir dalam pekerjaannya dengan cara meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan sehingga pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka pengembangan karir adalah upaya yang dilaksanakan dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Tentunya pentingnya pengembangan karir ini erat hubungannya dengan kinerja pegawai. Semakin pelaksanaan pengembangan karir dalam suatu instansi akan meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai puas, meningkatnya semangat kerja, loyalitas, dan kreativitas pegawai. Pengembangan karir berpusat pada sekitar kebutuhan yang dihubungkan dengan kegiatan dan minat karyawan sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik.

Berdasarkan penelitian Menurut Sabri, Ririn Handayani (2019) pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut penelitian Tri Joko dkk (2019) Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Maluku.

#### **2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan Kerja dalam Tiya (2018:74) menurut Sedarmayanti (2009) adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyaman tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Menurut Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khoirul Anam, Edy Rahardja (2017) lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hal ini artinya Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

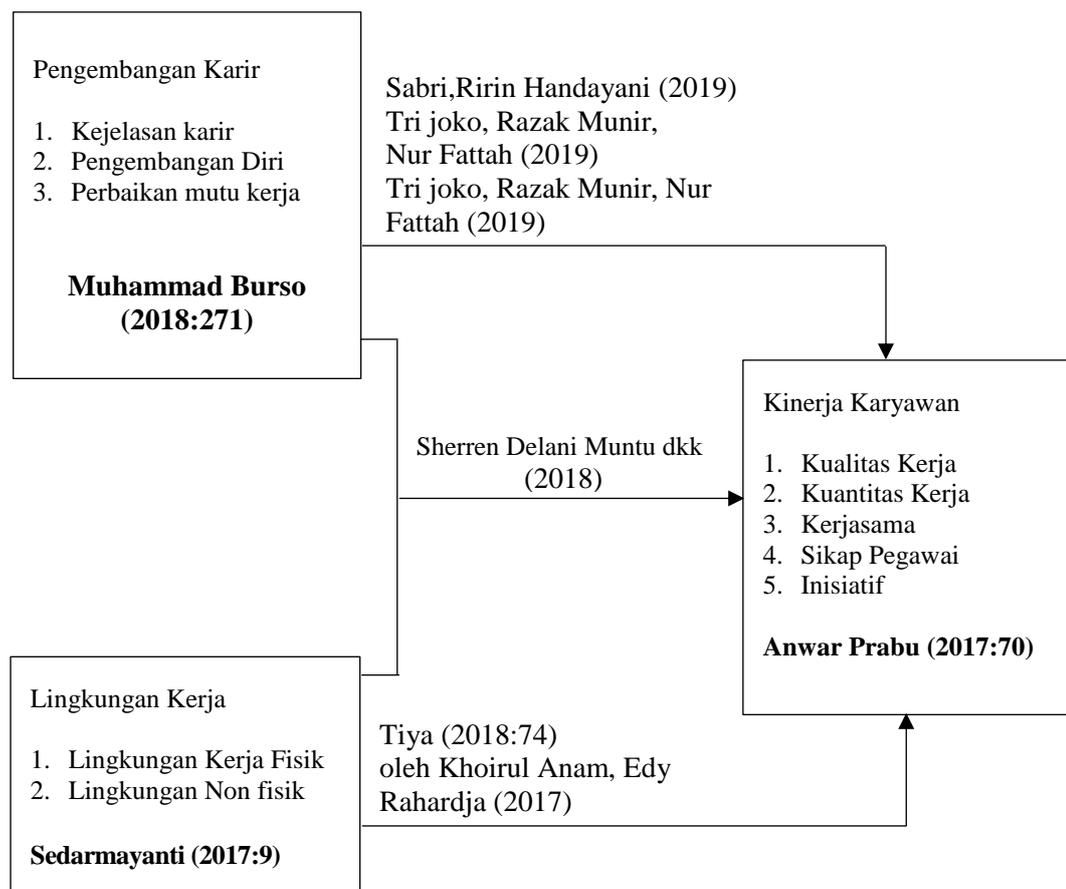
#### **2.4.3 Pengaruh Pengembangan karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Karyawan yang memiliki rencana dan tujuan terhadap pengembangan karir dengan adanya kesempatan karir yang diberikan instansi terhadap karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Selanjutnya, keadaan sekitar instansi yang menyenangkan, aman, dan tentram juga akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan kegiatan bekerja maka

dengan itu lingkungan kerja dalam sebuah instansi sangat penting bagi para karyawan.

Menurut penelitian Sherren Delani Muntu dkk (2018) dengan judul Pengembangan Karir dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado.

Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu, dapat dijadikan sebagai landasan penulisan untuk suatu penelitian, maka dapat di gambarkan secara sistematis hubungan antara variabel yaitu budaya organisasi dan kompetensi SDM terhadap kinerja dalam gambar paradigma penelitian sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Paradigma Penelitian**

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan awal atau kesimpulan sementara hubungan variabel independen terhadap variabel sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian.

Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritis diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis simultan

Terdapat pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja