

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada sub bagian kajian ini akan diuraikan landasan teori penelitian yang berguna sebagai dasar dalam pemikiran ketika melakukan pembahasan tentang masalah yang diteliti. Kajian pustaka adalah mendalami, mencermati, menelaah dan mengidentifikasi pengetahuan-pengetahuan dan kajian pustaka merupakan suatu kegiatan penelitian yang bertujuan melakukan kajian secara sungguh-sungguh tentang teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti.

Disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu, pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga, dalam kajian pustaka ini mengemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan tersebut. Teori- teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Istilah manajemen saat ini merupakan istilah yang sering dipakai dalam suatu organisasi. Organisasi adalah suatu sistem yang bersifat sosio ekonomi *tehnik*, yang artinya *system* merupakan keseluruhan dari bagian-bagian yang berhubungan yang bergerak, berkembang ke suatu tujuan, di mana manusia yang bergerak di

dalam dan yang menggerakkan sistem, sedangkan ekonomi adalah kegiatan sistem yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia dan teknis berarti penggunaan sumber daya dengan cara tertentu. Dengan demikian manajemen adalah serentetan langkah yang terpadu mengembangkan organisasi sebagai suatu sistem yang bersifat sosio ekonomi teknis. Berikut beberapa pengertian manajemen menurut para ahli di antaranya:

Pendapat yang lain disampaikan oleh G.R. Terry (2018) yang dialih bahasakan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati menyatakan bahwa :

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

Pendapat yang lain disampaikan oleh Robbins dan Coulter (2018) menyatakan bahwa :

“Management involves coordinating and overseeing the work activities of others so their activities are completed efficiently and effectively. we already know that coordinating and overseeing the work of others is what distinguishes a managerial position from a nonmanagerial one”.

Sedangkan menurut James A.F. Stoner dan Charles Wankel (2017) menyatakan bahwa :

“Management is the process of planning, organizing, leading, and controlling the efforts of organizational members and the use of all other organizational resources to achieve the goals of an agency”.

Berdasarkan beberapa definisi manajemen dari para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen menyentuh, mempengaruhi dan memasuki seluruh aspek kehidupan manusia, sehingga manusia mampu mengenali kemampuannya berikut kelebihan dan kekurangan sendiri. Manajemen menunjukkan cara-cara yang lebih efektif dan efisien dalam pelaksanaan pekerjaan. Manajemen memungkinkan kita

mengurangi hambatan-hambatan dalam mencapai tujuan. Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tersebut.

2.1.1.1 Fungsi - Fungsi Manajemen

Menurut (Malayu S.P. Hasibuan 2019), manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan dari pada sumber daya manusia. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia seperti fungsi manajemen pada umumnya yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*): Kegiatan merencanakan semua karyawan secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*): Kegiatan untuk mengatur semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan (*Directing*): Kegiatan untuk mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membentuk tercapainya tujuan bersama.
4. Pengendalian (*Controlling*): Kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Berikut beberapa definisi mengenai manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Pendapat yang lain disampaikan oleh Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.”.

Pendapat yang lain disampaikan oleh Leslie, Ibrahim dan Lloyd (2019) menyatakan bahwa :

“Human resource management encompasses those activities designed to provide for and coordinate the human resource of an organization. The human resources of an organization represent on of its largest investments.

Sedangkan pendapat lain disampaikan dalam *Human Resource Management* menurut John Bratton dan Jeff Gold (2022) menyatakan bahwa :

“Human resource management is concerned with managing work and the employment relationship”.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah komponen penting dalam kehidupan yang akan menunjang kebutuhan manusia baik dalam organisasi maupun individual. Dapat menjadi pendayagunaan sumber daya manusia yang diterapkan dalam fungsi-fungsi dari MSDM berupa perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia dan pengembangan karier.

2.1.2.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sedarmayanti, 2017) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia bervariasi antara satu organisasi perusahaan dan organisasi perusahaan lain tergantung tingkat perkembangan organisasi. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia antara lain :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan Sumber Daya Manusia untuk memastikan organisasi/ perusahaan memiliki Sumber Daya Manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/ perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek Sumber Daya Manusia.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer-manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif. 4 (Empat) tujuan manajemen SDM 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. Seorang manajer sumber daya manusia adalah seseorang yang bertindak dalam kapasitas sebagai staf, yang bekerja sama dengan para manajer lain untuk membantu mereka dalam menangani masalah-masalah sumber daya manusia. Jadi pada dasarnya, semua manajer bertanggung jawab atas pengelolaan karyawan di unit kerjanya masing-masing. Dalam praktiknya, diperlukan semacam pembagian peran dan tanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan operasional pengelolaan SDM antara manajer SDM yang memiliki kepakaran manajemen SDM dengan manajer-manajer lain yang sehari-hari mengelola para bawahan atau anggota unit kerja.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Berikut fungsi manajemen sumber daya manusia Menurut (Sedarmayanti, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Perencanaan

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.

2) Pengorganisasian

Setelah rangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan antara jabatan, kepegawaian, dan faktor fisik.

3) Penggerakan

Apabila perusahaan sudah mempunyai perencanaan lengkap dengan orang-orangnya untuk melaksanakan rencana kegiatan, fungsi penggerakan penting karena sebagai langkah awal untuk menggerakkan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja rela, efektif, dan efisien.

4) Pengawasan

Fungsi pengawasan adalah untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan koreksi/penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia.

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia meliputi pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Pengadaan sumber daya manusia kegiatan memperoleh sumber daya manusia tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan sumber daya manusia menjadi lingkup pekerjaan/ tanggung jawab divisi sumber daya manusia. Pengadaan meliputi :

1) Perencanaan SDM

Cara untuk memenuhi kebutuhan SDM agar dapat melaksanakan tugas mencapai tujuan perusahaan. Proses ini meliputi penentuan kualifikasi yang dipersyaratkan dan jumlah SDM yang dibutuhkan.

2) Penarikan SDM

Usaha menarik dan menyediakan SDM baru untuk kebutuhan perusahaan dari dalam dan luar perusahaan.

3) Mengadakan seleksi SDM

Langkah pemilihan calon pegawai yang memasukkan lamaran ke perusahaan. Seleksi ini untuk memperoleh pegawai yang sesuai persyaratan pekerjaan yang ditetapkan sebagai standar.

4) Penempatan

Proses mencocokkan/membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, sekaligus memberi tugas dan pekerjaan kepada calon pegawai.

5) Orientasi

Proses terakhir pengadaan SDM, berisi kegiatan pemberian instruksi, perintah, pengenalan pendahuluan tentang situasi dan kondisi perusahaan. Informasi yang diberikan dalam orientasi bersifat umum, berkaitan kebijakan, prosedur peraturan perusahaan, dan lain-lain.

2.1.3 Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan suatu keniscayaan bagi perjalanan pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi. Sebab, hampir semua manusia ingin kariernya berkembang, ingin mengalami peningkatan dan merasakan kemajuan dengan kondisi yang lebih baik dalam berkarier. Sebaliknya, hampir tidak ada manusia yang ingin mengalami kemunduran dari karier terbaiknya apalagi kalau sampai terhenti.

2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Betapa pun baiknya suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karier yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karier yang sistematis.

Berikut beberapa definisi mengenai pengembangan karier menurut para ahli:

Menurut (Darmika, N. K. A. P & Sriathi, A. A. A, 2017) :

“Pengembangan karier memberikan kesempatan untuk promosi jabatan dalam suatu organisasi dan memberikan kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan keterampilan yang memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kerja mereka”.

Menurut (Faustino Cardoso Gomes, 2017) :

“Pengembangan karier adalah proses dan kegiatan untuk mempersiapkan seseorang karyawan pada jabatan organisasi yang akan datang”.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) :

“Pengembangan karier adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi/perusahaan yang akan dilakukan di masa mendatang. Dengan pengembangan tercakup pengertian perusahaan/ manajer SDM telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama bekerja”.

Dengan, demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier merupakan usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang.

2.1.3.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karier

Seseorang yang berkarir akan menemukan banyak faktor yang akan mempengaruhinya untuk melakukan pengembangan. (Siagian, 2019) mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawan yaitu :

a. Prestasi kerja

Faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karier seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar di pertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.

b. Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama.

c. *Mentor* dan *Sponsor*

Mentor adalah orang yang memberikan nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan kariernya. Sedangkan sponsor adalah seorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kariernya.

d. Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

e. Kesempatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

2.1.3.3 Tujuan Pengembangan Karier

Menurut (Sedarmayanti, 2017) menjelaskan pengembangan karier bertujuan untuk :

Tujuan pengembangan karier untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan pegawai dengan kesempatan karier yang tersedia di organisasi saat ini dan dimasa yang akan datang. Usaha pembentukan sistem pengembangan karier yang baik akan membantu karyawan menentukan kebutuhan karier mereka sendiri dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi. Komitmen dalam program pengembangan karier dapat menunda keusangan dari SDM yang memberatkan perusahaan.

2.1.3.4 Bentuk-bentuk Pengembangan Karier

Bentuk-bentuk pengembangan karier Menurut (R. Joko Sugiharjo & Rustinah, 2017) dapat dibagi menjadi tiga, yaitu :

a. Pendidikan dan pelatihan

Suatu kegiatan perusahaan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para pegawai sesuai keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.

b. Promosi

Suatu perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang.

c. Mutasi

Bagian dari proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status seseorang dalam suatu organisasi. Atau suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karier

Adapun dimensi pengembangan karier Menurut (Faustino Cardoso Gomes, 2017), yaitu :

- a. Perencanaan karier (*career planning*), adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan yang didukung oleh departemen SDM untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karier. Indikator perencanaan karier meliputi:
 - 1) Kesesuaian minat dengan pekerjaan.
 - 2) Peluang pengembangan karier di dalam perusahaan.
 - 3) Kejelasan rencana karier jangka panjang & jangka pendek.
- b. Manajemen karier (*career management*), adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengintegrasikan sumber daya manusia yakni memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para karyawan guna

menyediakan suatu kumpulan orang-orang yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan di masa depan. Indikator manajemen karier meliputi:

- 1) mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia.
- 2) Menyebarkan informasi karier.
- 3) Publikasi lowongan pekerjaan.
- 4) Pendidikan dan pelatihan

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang samai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung.

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan meningkatkan motivasi karyawan. Lingkungan kerja sangatlah berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap

pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di lingkungan perusahaan. Berikut beberapa definisi mengenai lingkungan kerja menurut para ahli:

Menurut (Sedarmayanti, 2017):

“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”.

Sedangkan Menurut (Mahmudah Enny, 2019) mendefinisikan bahwa :

“Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi seseorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut (Mhd Andi Rasyid & Hasrudy Tanjung, 2020) :

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan aktivitasnya”.

Demikian, dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat diperoleh. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Mahmudah Enny, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

- a. Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan dari manajer.
- c. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.4.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. (Mahmudah Enny, 2019), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan di mana dia bekerja.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Mahmudah Enny, 2019) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti bangunan tempat kerja, peralatan kerja, fasilitas perusahaan, tersedianya sarana transportasi.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, kebisingan, dan sebagainya.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Dalam instansi kinerja pegawai sangatlah penting karena merupakan faktor pendukung untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Aktivitas ini adalah

bagian penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh instansi kepada pegawai, seberapa baik mereka dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga berdampak pada kemajuan instansi.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kemampuan suatu individu dalam melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang dicurahkan untuk kerjanya dan dukungan dari organisasi. Kemampuan individual karyawan ini meliputi bakat, minat dan faktor kepribadian. Kemampuan individual merupakan suatu kemampuan yang dimiliki karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan teknis dan kecakapan *interpersonal*. Apabila karyawan memiliki kemampuan individual yang cukup diharapkan memiliki kinerja yang baik, juga didukung oleh tingkat usaha dari karyawan bagi perusahaan yaitu etika kerja, kehadiran dan motivasinya untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik. Selain itu yang perlu diperhatikan adalah dukungan organisasi yang merupakan suatu fasilitas yang disediakan dari perusahaan bagi karyawan bisa berbentuk pelatihan, pengembangan, peralatan teknologi, dan manajemen. Berikut beberapa definisi mengenai kinerja karyawan menurut para ahli:

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut (Timotius Duha, a2018) :

“Kinerja adalah tentang proses pegawai melakukan/menjalankan pekerjaan serta seberapa hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut untuk memenuhi ketetapan atau tujuan instansi/organisasi”.

Sedangkan Menurut (Arif Yusuf Hamali, 2018) juga mengemukakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh unit fungsional tertentu atau aktivitas individu selama periode waktu tertentu bukan berdasarkan pada karakteristik pribadi pegawai yang melakukan pekerjaan”.

Dengan, demikian tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan faktor individu, organisasi, lingkungan internal dan eksternal. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditentukan.

2.1.5.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas- tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Selanjutnya Menurut (Masram, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Efektivitas dan efisiensi.
2. Otoritas (wewenang).
3. Disiplin.
4. Inisiatif.

Adapun penjelasan mengenai faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1) Efektivitas dan efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

2) Otoritas (wewenang).

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

3) Disiplin.

Disiplin adalah taat kepada Hukum dan peraturan yang berlaku.

4) Inisiatif.

Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan.

2.1.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) penilaian kinerja bertujuan untuk:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagian dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.

3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorongnya terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat mengacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya, sehingga lebih memotivasi karyawan.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dalam variabel kinerja karyawan, penulis mengadaptasi indikator yang dikemukakan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017), yaitu sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja (*Quantity*)

Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri. Semakin baik kuantitas kerja dalam memenuhi target akan mempercepat dalam pencapaian tujuan yaitu kecepatan dan kemampuan.

2. Kualitas kerja (*Quality*)

Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan yaitu kerapian dan ketelitian.

3. Tanggung jawab

Menyatakan kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya yaitu mengambil keputusan dan hasil kerja.

4. Kerja sama

Menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya yaitu jalinan kerja dan kekompakan.

5. Inisiatif

Yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu yaitu kemandirian.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini peneliti mengacu kepada penelitian terdahulu dijadikan sebagai acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel dengan variabel penelitian lainnya. Dasar acuan yang berupa teori-teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya dijadikan sebagai data pendukung untuk menunjang penelitian ini. Selain itu penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai sumber pembandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan dan

juga dapat mengetahui persamaan dan perbedaan penelitian yang sedang dilakukan dengan peneliti terdahulu atau jawaban sementara dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel penelitian ini. Judul penelitian diambil sebagai pembanding yaitu memiliki variabel bebas mengenai pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dan internet sebagai dasar perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaan dari penelitian. Berikut ini Tabel 2.1 mengenai perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No. | Nama Peneliti dan Judul | Hasil Penelitian | Variabel | |
|-----|---|--|---|-----------------------------|
| | | | Persamaan | Perbedaan |
| 1. | (Adilla, Yuke Dwi, 2017) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan di Medan Jurnal Administrasi dan Bisnis Vol. 14 No.2 Desember 2020 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dan pengembangan karier dengan variabel kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan | a. Variabel independen Lingkungan Kerja, Pengembangan karier b. Variabel dependen Kinerja Karyawan | Tempat dan objek penelitian |

Dilanjutkan....

Lanjutan Tabel 2.1

| No. | Nama Penelitian dan Judul | Hasil Penelitian | Variabel | |
|-----|--|---|--|---|
| | | | Persamaan | Perbedaan |
| 2. | <p>(Aditerena, Kadek, A. R & Mujiati, 2020)</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Retensi Karyawan di Kutabex Hotel</p> <p>E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No.11, 2018</p> | <p>Menemukan bahwa kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.</p> | <p>Variabel dependen Pengembangan karier.</p> | <p>a. Tempat dan objek penelitian</p> <p>b. Variabel independen Kompensasi dan Kepuasan Kerja</p> <p>c. Variabel dependen Retensi Karyawan.</p> |
| 3. | <p>(Andi Irwan & Andi Irfan 2021)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Riztechindo</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Vol.18, No.2, 2021</p> | <p>Hasil Penelitian variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka artinya ada pengaruh secara signifikan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Riztechindo Makassar.</p> | <p>a. Variabel independen Lingkungan Kerja</p> <p>b. Variabel dependen Kinerja Karyawan.</p> | <p>Tempat dan objek penelitian</p> |

Dilanjutkan...

Lanjutan Tabel 2.1

| No. | Nama Penelitian dan Judul | Hasil Penelitian | Variabel | |
|-----|---|--|---|--|
| | | | Persamaan | Perbedaan |
| 4. | <p>(Bachtiar Arifudin Husain, 2020)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia</p> <p>Jurnal Ekonomi Efektif. Vol. 3, No. 1, 2020</p> | <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> | <p>a. Variabel independen Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier.</p> <p>b. Variabel dependen Kinerja Karyawan.</p> | <p>Tempat dan objek penelitian</p> |
| 5. | <p>(Bunga Febria S. D, Abdul Kodir D, Afi Rahmat S, 2021)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jember <i>Poultry Equipment</i></p> <p>E-JRM Elektronik Jurnal Riset Manajemen, Vol.1,No.1 Agustus 2021</p> | <p>Hasil penelitian terbukti bahwa variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> | <p>a. Variabel independen Lingkungan kerja.</p> <p>b. Variabel dependen Kinerja Karyawan.</p> | <p>a. Tempat dan objek penelitian</p> <p>b. Variabel independen beban kerja dan stres kerja.</p> |

Dilanjutkan....

Lanjutan Tabel 2.1

| No. | Nama Penelitian dan Judul | Hasil Penelitian | Variabel | |
|-----|--|---|--|--|
| | | | Persamaan | Perbedaan |
| 6. | <p>(Darmika, N. K.A.P & Sriathi A.A.A, 2019)</p> <p>Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional dan <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Retensi Karyawan.</p> <p>E-Jurnal Manajemen Vol.8, No.7, 2019</p> | <p>Menemukan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan dan <i>perceived organizational support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.</p> | <p>Variabel independen pengembangan karier.</p> | <p>a. Tempat dan objek penelitian.</p> <p>b. Variabel independen Komitmen <i>Organisational, Perceived Organizational Support</i>.</p> <p>c. Variabel dependen Retensi Karyawan.</p> |
| 7. | <p>(Ervina Taviprawati & Vienna Artina Sembiring, 2019)</p> <p>Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan di Unit Tata Graha Hotel Menara Peninsula</p> <p>Jurnal Ilmiah Pariwisata, Vol. 24, No. 3 November 2019</p> | <p>Hasil penelitian berpengaruh signifikan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan.</p> | <p>a. Variabel independen pengembangan karier</p> <p>a. Variabel dependen Kinerja Karyawan</p> | <p>Tempat dan objek penelitian</p> |

Dilanjutkan...

Lanjutan Tabel 2.1

| No. | Nama Penelitian dan Judul | Hasil Penelitian | Variabel | |
|-----|---|---|---|--|
| | | | Persamaan | Perbedaan |
| 8. | <p>(Fa'ig Izza Nabilla, Mahir Pradana, 2022)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Call Center PT Infomedia Nusantara</p> <p>Jurnal <i>e-Proceeding of Management</i> Vol. 9 No.1 Februari 2022</p> | <p>Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi Call Center</p> | <p>a. Variabel independen Lingkungan kerja</p> <p>b. Variabel dependen Kinerja karyawan</p> | Tempat dan objek penelitian |
| 9. | <p>(Firdaus, Rahmi W, Khuzaini K, 2017)</p> <p>Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tanjung Jaya Makmur</p> <p>Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen Vol. 4, No. 1</p> | <p>Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Tanjung Jaya Makmur.</p> | <p>a. Variabel independen Lingkungan kerja</p> <p>b. Variabel dependen Kinerja Karyawan</p> | <p>a. Tempat dan objek penelitian</p> <p>b. Variabel independen Motivasi</p> |

Dilanjutkan...

Lanjutan Tabel 2.1

| No. | Nama Penelitian dan Judul | Hasil Penelitian | Variabel | |
|-----|---|--|--|---|
| | | | Persamaan | Perbedaan |
| 10. | (Indah Selfiani, 2020) Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi) WIGA : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi, Vol. 8 No. 1 Maret 2018 | Hasil penelitian ini menemukan bahwa pengembangan karier yang tercipta di Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi telah terbentuk dengan baik sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai | a. Variabel independen pengembangan karier. b. Variabel dependen kinerja karyawan | Tempat dan objek penelitian |
| 11. | (Indiargo Dwi Prastyo, Bowo Santoso, 2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur Al-Kharaj Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah Vol. 4 No. 2 2022 | Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan | a. Variabel independen Lingkungan Kerja b. Variabel dependen Kinerja Karyawan | a. Tempat dan objek penelitian b. Variabel independen Motivasi Kerja |

Dilanjutkan...

Lanjutan Tabel 2.1

| No. | Nama Penelitian dan Judul | Hasil Penelitian | Variabel | |
|-----|--|---|---|--|
| | | | Persamaan | Perbedaan |
| 12. | <p>(Kartika Yuliantari, Ines Prasasti, 2020)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta</p> <p>Widya Cipta : Jurnal Sekretaris dan Manajemen Vol. 4 No.1 Maret 2020</p> | <p>Bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif sebesar antara Lingkungan kerja dengan kinerja</p> | <p>a. Variabel independen Lingkungan kerja</p> <p>b. Variabel dependen Kinerja Karyawan</p> | <p>Tempat dan objek penelitian</p> |
| 13. | <p>(Lidya Martha, Rifa Febrianti, 2021)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pltu Ombilin Kota Sawahlunto</p> <p><i>Academic Confrernce For Management, Vol. 3 Desember 2021</i></p> | <p>Hasil penelitian bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan Stress Kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan</p> | <p>a. Variabel independen Lingkungan kerja</p> <p>b. Variabel dependen Kinerja Karyawan</p> | <p>a. Tempat dan objek penelitian</p> <p>b. Variabel independen Motivasi Kerja</p> |

Dilanjutkan.

Lanjutan Tabel 2.1

| No. | Nama Penelitian dan Judul | Hasil Penelitian | Variabel | |
|-----|---|---|--|--|
| | | | Persamaan | Perbedaan |
| 14. | <p>(Lili Sularmi, Teul Panda Banjal, 2020)</p> <p>Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Unibless Indo Multi</p> <p>Jurnal Ilmiah Jenius, Vol. 3 No. 3 Mei 2020</p> | <p>Hasil penelitian ini diperoleh persamaan regresi sementara nilai koefisien korelasi sebesar yang berarti korelasi antara Pengembangan Karier dengan kinerja karyawan berada pada kategori kuat dan signifikan.</p> | <p>a. Variabel independen Pengembangan karier</p> <p>b. Variabel dependen Kinerja Karyawan</p> | <p>Tempat dan objek penelitian</p> |
| 15. | <p>(Nurmin Arianto, Hadi Kurniawan, 2020)</p> <p>Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Jurnal Ilmiah Jenius Vol. 3 No. 3 Mei 2021</p> | <p>Hasil penelitian bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan</p> | <p>a. Variabel independen Lingkungan Kerja</p> <p>b. Variabel dependen Kinerja Karyawan</p> | <p>a. Tempat dan objek penelitian</p> <p>b. Variabel independen Motivasi</p> |

Dilanjutkan..

Lanjutan Tabel 2.1

| No. | Nama Penelitian dan Judul | Hasil Penelitian | Variabel | |
|-----|--|--|---|---|
| | | | Persamaan | Perbedaan |
| 16. | <p>(Mhd. Andi Rasyid & Hasrudy Tanjung, 2020)</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan</p> <p>Jurnal EMBA, Vol. 7, No. 3 Juli 2019</p> | <p>Menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> | <p>Variabel independen Lingkungan Kerja</p> | <p>a. Tempat dan objek penelitian. b. Variabel independen Kompensasi dan Motivasi kerja. c. Variabel dependen Kepuasan kerja.</p> |
| 17. | <p>(Moh. Sutoro, 2019)</p> <p>Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT BCA Finance Jakarta</p> <p>Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No. 1, 2019</p> | <p>Menunjukkan bahwa, Pengembangan Karier berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan</p> | <p>a. Variabel independen Pengembangan Karier b. Variabel dependen Kinerja Karyawan</p> | <p>Tempat dan objek penelitian</p> |

Dilanjutkan...

Lanjutan Tabel 2.1

| No. | Nama Penelitian dan Judul | Hasil Penelitian | Variabel | |
|-----|---|--|---|---|
| | | | Persamaan | Perbedaan |
| 18. | <p>(Raihanah Daulay, E fry Kurnia & Irvan Maulana, 2019)</p> <p>Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah di Kota Medan.</p> <p>Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan, Vol. 1, No. 1, 2019</p> | <p>Dapat memperlihatkan bahwa secara simultan komitmen organisasi, tanggung jawab kerja, disiplin, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah di Kota Medan</p> | <p>Variabel dependen kinerja karyawan.</p> | <p>a. Tempat dan objek penelitian. b. Analisis Faktor-Faktor</p> |
| 19. | <p>(Rizal Nabawi, 2019)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 2 No. 2 September 2019</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> | <p>a. Variabel independen Lingkungan Kerja b. Variabel dependen Kinerja Pegawai</p> | <p>a. Tempat dan objek penelitian. b. Variabel Independen Kepuasan Kerja dan Beban Kerja.</p> |

Dilanjutkan...

Lanjutan Tabel 2.1

| No. | Nama Penelitian dan Judul | Hasil Penelitian | Variabel | |
|-----|--|--|---|--|
| | | | Persamaan | Perbedaan |
| 20. | <p>(Sri M. Djangkarang, Wiliam A. Areros & Roy F. Runtuwene, 2019)</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Mandiri KCP Manado Pasar 45</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis (JAP), Vol.8 No. 2 2019</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.</p> | <p>a. Variabel dependen</p> <p>b. Kinerja Karyawan</p> | <p>a. Tempat dan objek penelitian</p> <p>b. Variabel independen Kepuasan Kerja</p> |
| 21. | <p>(Sri Reski Azikin, Gunawan B. I, Mansur Asiz, 2019)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng</p> <p>Yume : Journal of Management Vol. 2 No. 1 2019</p> | <p>Hasil penelitian lingkungan kerja memberikan kontribusi yang paling kecil terhadap Kinerja melalui komitmen organisasi.</p> | <p>a. Variabel independen Lingkungan Kerja</p> <p>c. Variabel dependen Kinerja Karyawan</p> | <p>a. Tempat dan objek penelitian</p> <p>b. Variabel independen Kompensasi</p> <p>c. Variabel penyambung melalui Komitmen Organisasi</p> |

Dilanjutkan..

Lanjutan Tabel 2.1

| No. | Nama Penelitian dan Judul | Hasil Penelitian | Variabel | |
|-----|---|---|--|--|
| | | | Persamaan | Perbedaan |
| 22. | (Susi Handayanti, T. D, 2021) Analisis Pengaruh Lingkungan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CERED, Vol. 1 No. 1, 2021 | Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sementara stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. | a. Variabel independen Lingkungan Kerja b. Variabel dependen Kinerja Karyawan | a. Tempat dan objek penelitian b. Variabel dependen Stres Kerja |
| 23. | (Surya Akbar, 2018) Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Jurnal Ilmu Administrasi Negara & Bisnis, Vol. 3, No.1, 2018 | Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja diantaranya adalah proses recruitment dan pemberian motivasi kepada karyawan. | Variabel dependen Kinerja Karyawan. | a. Tempat dan objek penelitian b. Analisa faktor-Faktor |

Dilanjutkan..

Lanjutan Tabel 2.1

| No. | Nama Penelitian dan Judul | Hasil Penelitian | Variabel | |
|-----|--|--|--|---|
| | | | Persamaan | Perbedaan |
| 24. | <p>(Triastuti, N., & Sulaiman, F, 2018)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tryunda Jaya</p> <p>Jurnal Bisnis Adminstrasi, Vol. 1, No. 7, 2018</p> | <p>Hasil penelitian ini Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p> | <p>b. Variabel independen Lingkungan kerja.</p> <p>b. Variabel dependen Kinerja Karyawan</p> | <p>Tempat dan objek penelitian</p> |
| 25. | <p>(Titik Purwati, Budi Istiyanto, 2022)</p> <p>Motivasi Kerja, Tingkat Pendidikan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bank Boyolali</p> <p>Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen Vol. 21 No. 1 2022</p> | <p>Hasil Penelitian, tingkat pendidikan kepemimpinan serta lingkungan kerja berdampak atas kinerja karyawan di PT BPR Bank Boyolali sedangkan variabel motivasi kerja tidak berimpak akan kinerja karyawan PT BPR Bank Boyolali.</p> | <p>a. Variabel independen Lingkungan Kerja</p> <p>b. Variabel dependen Kinerja Karyawan</p> | <p>a. Tempat dan objek penelitian</p> <p>b. Variabel independen Motivasi Kerja, Tingkat Pendidikan, Kepemimpinan.</p> |

Berdasarkan Tabel 2.1 dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa adanya perbedaan dan persamaan baik judul atau variabel metode yang diteliti, tempat atau objek penelitian, maupun waktu pelaksanaan penelitiannya. Dilihat dari judul atau variabel yang diteliti, bahwa sudah banyak penelitian yang menggunakan variabel lingkungan kerja, pengembangan karier, dan kinerja karyawan sehingga penulis dapat merujuk pada penelitian sebelumnya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran tersebut akan menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti. Kerangka pemikiran merupakan gambaran hubungan antara variabel penelitian. Menurut (Sugiyono, 2017) mengemukakan bahwa kerangka pemikiran merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dengan demikian kerangka pemikiran harus mampu menggambarkan keterkaitan antara variabel penelitian secara jelas berdasarkan teori yang mendukung. Dalam penelitian ini menjelaskan hubungan antara Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hubungan tersebut akan menjelaskan berdasarkan pada penelitian sebelumnya.

2.2.1 Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karier adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lili Sularmi & Teul Panda Banjai, 2020) Berdasarkan Pengembangan Karier dengan

kinerja karyawan berada pada kategori kuat dan signifikan dalam penelitian studi literturnya dengan judul “ Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Unibless Indo Multi”. Didukung oleh teori Menurut (Malayu S.P Hasibuan, 2017) menyatakan pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

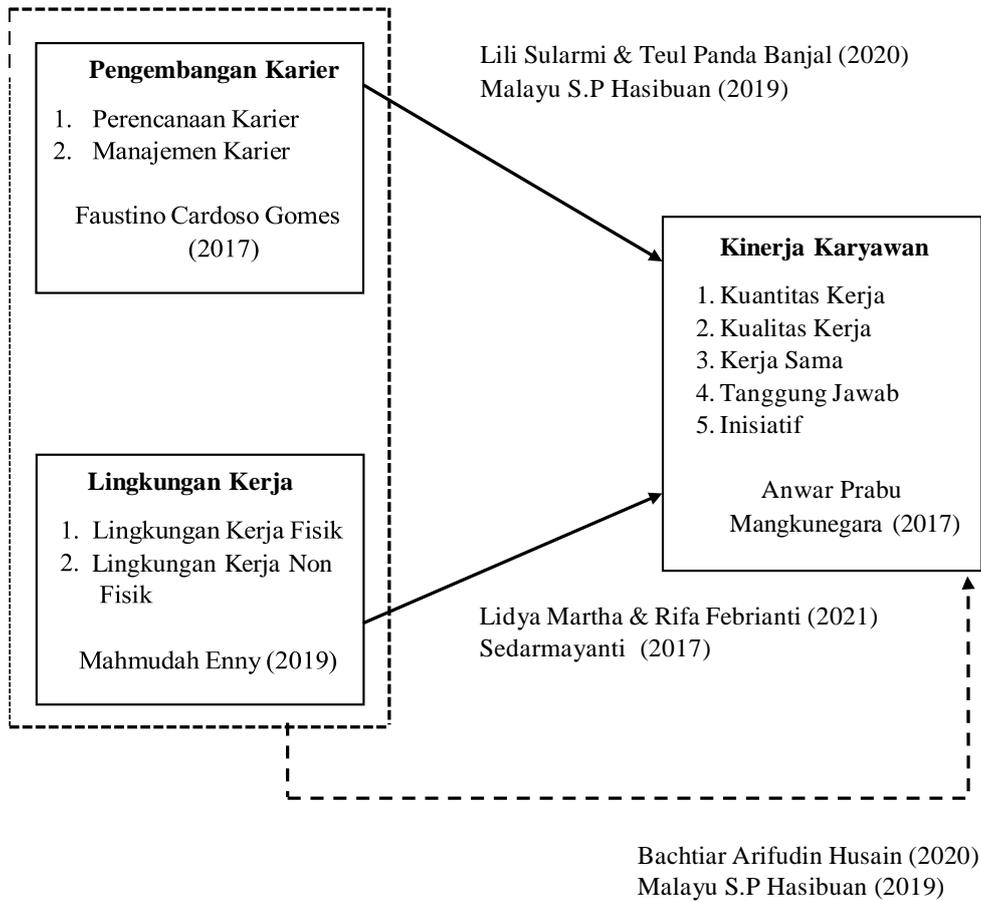
Lingkungan kerja suatu kondisi yang berhubungan dengan ciri-ciri tempat bekerja pada sikap karyawan dan perilaku yang berhubungan dengan perubahan psikologi yang dialami dalam pekerjaan ataupun pada keadaan tertentu yang diperhatikan oleh organisasi seperti kelelahan dan kebosanan dalam pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan buruk maka akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai.

Hasil ini juga diperkuat dengan penelitian terdahulu (Lidya Martha & Rifa Febrianti, 2021) yang menyebutkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian studi literturnya dengan judul” Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pltu Ombilin Kota Sawahlunto”. Hal ini menunjukkan karena agar dipertahankan dan ditingkatkan, agar kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dapat meningkat yang ini tentunya berimplikasi terhadap tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Kemudian Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik

berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja. Didukung oleh teori Sedarmayanti (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Alasannya hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal.

2.2.3 Pengaruh Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan hasil kerja yang diinginkan seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kemampuan dan kesungguhan dalam bekerja (Malayu S.P. Hasibuan, 2019). Karyawan yang bekerja dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Sering kali masih ditemukan permasalahan dalam sumber daya manusia, salah satunya adalah masalah penurunan kinerja karyawan yang turut dipengaruhi karena ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Saat kinerja karyawan menurun, maka tingkat produktivitas dan efektivitas dalam perusahaan juga akan menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bachtiar Afirudin Husain, 2020) dalam penelitian studi literturnya dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Persero. Tbk., dapat disimpulkan bahwa secara simultan lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan.



Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris Berdasarkan hubungan antara variabel dalam kerangka pemikiran, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Parsial

- a. Pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.