

## **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 *Career Development* (Pengembangan karir) 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 Landasan teori**

Peneliti menggunakan berbagai sumber dan literatur baik berupa bukumaupun referensi lain sebagai landasan teori dan juga dilakukan kajian mengenai teori yang akan digunakan, yaitu terdiri dari: grand theory, middle theory dan applied theory. Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini yaitu manajemen, selanjutnya middle theory yang digunakan dalam penelitian ini

yaitu teori manajemen sumber daya manusia. Serta applied theory yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori mengenai lingkungan kerja, *career development* dan Kinerja Karyawan. Selain landasan teori, dilakukan juga pengkajian hasil penelitian sebelumnya dari jurnal-jurnal yang mendukung sebagai acuan atau referensi peneliti.

### 2.1.2 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 didalam 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 yang dinyatakan oleh para ahli di antaranya:

Pendapat ini 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*". Pendapat yang lain disampaikan oleh Afandi (2018:1) mendefinisikan bahwa Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan

pelaksanaan fungsi fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif. Sedangkan G.R. Terry (2018) mendefinisikan bahwa yang dialih bahasakan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati mendefinisikan 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.

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.

#### **2.1.2.1 Fungsi Fungsi Manajemen**

Fungsi merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Setiap pegawai pada hakikatnya melakukan dua fungsi, pertama yaitu fungsi manajerial dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan pekerjaan pikiran atau menggunakan pikiran (mental), dan yang kedua yaitu fungsi operatif

(teknis), dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan fisik. Fungsi manajemen seperti yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2018) dalam bukunya *Management* terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, hingga pengendalian.

#### 1) Perencanaan (planning)

Fungsi perencanaan adalah kegiatan manajemen yang meliputi penetapan tujuan, penetapan strategi, dan mengembangkan rencana guna mengoordinasikan kegiatan. Solihin (2019), fungsi perencanaan dapat memberikan arahan perusahaan untuk menetapkan tujuan perusahaan terlebih dahulu. Tanpa penetapan tujuan, perusahaan sukar membandingkan realisasi hasil dengan rencana/tujuan perusahaan pada kegiatan evaluasi.

#### 2) Pengorganisasian (organizing)

Fungsi pengorganisasian adalah kegiatan manajemen yang melibatkan pengaturan dan pembagian pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengorganisasian meliputi pembagian kerja antara kelompok dan individu, pengorganisasian terkait kegiatan kelompok dan individu, serta penetapan kewenangan manajerial (Solihin, 2019).

#### 3) Memimpin (leading)

Fungsi memimpin adalah kegiatan manajemen yang kegiatannya meliputi memotivasi, memimpin, dan melibatkan orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Definisi memimpin Solihin (2019) adalah kegiatan memotivasi individu ataupun kelompok untuk melakukan aktivitas hubungan kerja yang baik sehingga menciptakan iklim perusahaan yang harmonis.

#### 4) Pengendalian (controlling)

Fungsi pengendalian adalah fungsi manajemen yang kegiatannya meliputi memantau, membandingkan, dan mengevaluasi atas hasil kinerja. Kegiatan pengendalian ini meliputi penetapan standar dan tujuan awal, membandingkan antara hasil kerja dengan standar dan tujuan awal, dan melakukan evaluasi kesalahan serta mendorong keberhasilan

#### 2.1.2.2 Unsur Unsur Manajemen

M. Anang Firmansyah dan Budi W. (2018:6) dalam bukunya menyatakan bahwa ada sejumlah unsur pokok manajemen yang membentuk kegiatan manajemen, yaitu: unsur man, money, material, machine, method, dan market. Keenam unsur ini memiliki fungsi masing-masing dan saling berinteraksi dalam mencapai tujuan organisasi terutama proses pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Unsur manajemen tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. *Man*, adalah sumber daya manusia yang melakukan kegiatan manajemen dan produksi. Adanya faktor SDM, kegiatan manajemen dan produksi dapat berjalan, karena pada dasarnya faktor SDM sangat berperan penting dalam kegiatan manajemen dan produksi.
- b. *Money*, adalah faktor pendanaan atau keuangan, tanpa ada keuangan yang memadai kegiatan perusahaan atau organisasi takkan berjalan sebagaimana mestinya, karena pada dasarnya keuangan ialah darah dari perusahaan atau organisasi. Hal keuangan ini berhubungan dengan masalah anggaran (budget), upah karyawan (gaji), dan pendapatan perusahaan atau Organisasi

- c. *Material*, berhubungan dengan barang mentah yang akan diolah menjadi barang jadi. Adanya barang mentah, maka dapat disajikan suatu barang yang bernilai sehingga dapat mendatangkan keuntungan.
- d. *Machine*, adalah mesin pengolah atau teknologi yang dipakai dalam mengolah barang mentah menjadi barang jadi. Adanya mesin pengolah, maka kegiatan produksi akan lebih efisien dan menguntungkan.
- e. *Method*, adalah tata cara melakukan kegiatan manajemen secara efektif dengan menggunakan pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran agar mencapai suatu tujuan akan dituju.
- f. *Market*, adalah tempat untuk memasarkan produk yang telah dihasilkan ini sejalan dengan yang dikatakan George R. Terry dalam hasibuan (2019:50), unsur-unsur manajemen yang disebut yaitu, “*the six M in managemen*” yakni, Man, Money, Material, Macahine, Methods dan Market. Lalu Mahardhika (2018:4) menyatakan bahwa unsur-unsur pokok manajemen adalah manusia (men), barang-barang (materials), mesin (machines), metode (methods), uang (money) dan pasar (market).

### **2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam era digital dan teknologi saat ini, Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Seperti memanfaatkan teknologi informasi untuk mengelola data karyawan dan membuat keputusan yang didukung oleh data. Ketika manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan baik, karyawan merasa dihargai dan diberi dukungan untuk mencapai tujuan mereka. Ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

### 2.1.3.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengacu pada para ahli yaitu Bintoro dan Daryanto (2019 : 15) mendefinisikan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Sedangkan Arif Yusuf Hamali (2018, 2) mendefinisikan bahwa

“Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Lalu Prasadja Ricardianto (2018, 15) menjelaskan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Lain hal nya sedangkan Afandi (2018:3). menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.”

Berdasarkan pernyataan di atas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu dan seni

yang digunakan untuk mengatur hubungan dan peran orang atau pegawai pada organisasi maupun perusahaan, dengan mengembangkan potensi sumber daya manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses-proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan, visi dan misi organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

### **2.1.3.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Veithzal Rivai (2018:13), manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan dari pada SDM. Adapun fungsi- fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

#### **A. Fungsi Manajerial :**

##### **1. Perencanaan (*planning*)**

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar 4 sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam rangka membantu terwujudnya tujuan.

##### **2. Pengorganisasian (*Organization*)**

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

##### **3. Pengarahan (*directing*)**

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

##### **4. Pengendalian (*controlling*)**



Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

#### B. Fungsi Operasional:

##### 1. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, promosi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

##### 2. Pengembangan (*development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

##### 3. Kompensasi (*compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

##### 4. Pengintegrasian (*integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan akan memperoleh laba sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

##### 5. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

#### 6. Pemberhentian (*separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab sebab lainnya.

#### 2.1.3.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

(Arif Yusuf Hamali 2018, 15) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

##### a. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar Organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalahmasalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan adalah ditambahkannya tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR) seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan (*Research & Development*), serta menyelenggarakan gerakan dan mesponsori berbagai kegiatan sosial. Perusahaan merupakan bagian integrasi dari kehidupan masyarakat. Perusahaan akan menjadi efektif selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan masyarakat. Kontribusi perusahaan terhadap masyarakat

mengindikasikan bahwa faktor di luar organisasi akan berpengaruh terhadap aktivitas dan kemajuan organisasi. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis untuk menyediakan produk dan jasa yang diperlukan dengan tingkat harga yang wajar, bermutu, dan pengiriman yang tepat waktu. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis mematuhi nilai dan norma sosial. Masyarakat menginginkan setiap perusahaan bisnis dapat menyerap dan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada, dan pada akhirnya masyarakat mengkehendaki agar setiap karyawan diperlakukan secara adil dan bijaksana.

#### b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:

- 1) Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- 2) Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- 3) Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- 4) Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- 5) Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan. Efektivitas organisasional bergantung pada efektivitas sumber daya manusianya, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten, suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan biasa-biasa saja, walaupun organisasi itu mampu bertahan.

#### c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

#### d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota Organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang

terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

#### **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 mengikuti para ahli:

(Darmadi, 2020:242) menyatakan bahwa,

“lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.”

Sedangkan (Mahmudah Enny, 2019:56) mendefinisikan bahwa :

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

lalu Afandi (2018:66) mengemukakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.”

Dengan pengertian diatas yang telah para ahli sampaikan dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan karyawan dan pimpinan Organisasi

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

(Mahmudah Enny, 2019:58) menjelaskan bahwa 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, 2019:57), berpendapat 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**

Mengacu pada pendapat yang disampaikan oleh (Mahmudah Enny, 2019:58) berpendapat bahwa 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 Career Development (Pengembangan karir)**

Career Development (Pengembangan karir 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.

#### **2.1.5.1 Pengertian Career Development (Pengembangan karir)**

Career Development (Pengembangan karir) 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 karir yang sistematis. Berikut beberapa definisi mengenai Pengembangan karir menurut ahli.

Mangkunegara (2018:77) menjelaskan bahwa *Career Development* (Pengembangan karir) adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan”. Sedangkan Handoko Sinambela, (2019:260) *Career Development* (Pengembangan karir) adalah peningkatan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Riva’i dan Sagala (Cut Ermia et al..2018:20) yang berpendapat bahwa *Career Development*

(Pengembangan karir) adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. (Faustino Cardoso Gomes, 2018:57) berpendapat “Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan untuk mempersiapkan seseorang karyawan pada jabatan organisasi yang akan datang”.

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

#### **2.1.5.2 Tujuan *Career Development* (Pengembangan karir)**

Tujuan *Career Development* (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 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 *Career Development* (Pengembangan karir) sangat penting bagi organisasi profit maupun nonprofit, karena mempunyai manfaat :

- a. Meningkatkan kepuasan kerja yang berpengaruh pada peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelaksanaan pekerjaan

- b. Dapat memperbaiki sikap pegawai terhadap pekerjaannya, atasannya, rekan sesama pegawai, dan nilai-nilai di lingkungan kerja. (Muhammad Busro, 2018:271-280).

Manfaat yang akan diperoleh dalam perencanaan *Career Development* (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

#### **2.1.5.3 Bentuk-bentuk *Career Development* (Pengembangan karir)**

Bentuk-bentuk Pengembangan karir yang dilaksanakan oleh setiap perusahaan disesuaikan dengan jalur karier yang direncanakan, perkembangan, kebutuhan dan fungsi perusahaan itu sendiri. Bentuk *Career Development*

(Pengembangan karir) dalam Rivai (2018:291-293), dapat dibagi menjadi empat, yaitu:

1. Pengembangan karir pribadi

Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karier atau kemajuan karier yang dialami.

2. Pengembangan karir yang didukung departemen SDM

*Career Development* (Pengembangan karir) seseorang tidak hanya tergantung pada usaha karyawan tersebut, tetapi juga tergantung pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM terutama dalam penyediaan informasi tentang karir yang ada dan juga didalam perencanaan karir karyawan tersebut. Departemen SDM membantu perkembangan karir karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan.

3. Peran pimpinan dalam *Career Development* (Pengembangan karir)

Upaya-upaya departemen SDM untuk meningkatkan dengan memberikan dukungan perkembangan karir para karyawan harus didukung oleh pimpinan tingkat atas dan pimpinan tingkat menengah. Tanpa adanya dukungan mereka, maka perkembangan karir karyawan tidak akan berlangsung baik.

4. Peran umpan balik terhadap *Career Development* (Pengembangan karir)

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya *Career Development* (Pengembangan karir), maka relatif sulit bagi karyawan

bertahan pada tahun-tahun persiapan yang terkadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan karir. Departemen SDM bisa memberikan umpan balik melalui beberapa cara didalam usaha *Career Development* (Pengembangan karir) karyawan, diantaranya adalah memberikainformasi kepada karyawan tentang keputusan penempatan karyawan

#### **2.1.5.4 prinsip-prinsip *Career Development* (Pengembangan karir)**

Handoko (2018:123) mengemukakan ada beberapa prinsip *Career Development* (Pengembangan karir) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap *Career Development* (Pengembangan karir). Bila setiap hari pekerjaan menyajikan suatu tantangan yang berbeda, apa yang dipelajari di pekerjaan jauh lebih penting daripada aktivitas rencana pengembangan formal.
2. Bentuk pengembangan skill yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik. Skill yang dibutuhkan untuk menjadi supervisor akan berbeda dengan skill yang dibutuhkan untuk menjadi middle manager.
3. Pengembangan akan terjadi hanya jika seorang individu belum memperoleh skill yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Jika tujuan tersebut dikembangkan lebih lanjut oleh seorang individu maka individu yang telah memiliki skill yang dituntut pekerjaan akan menempati pekerjaan yang baru.
4. Waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat direduksi/dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional.

Pengembangan karir (*career development*) meliputi perencanaan karir (*career planning*) dan manajemen karir (*career management*). Memahami *Career Development* (Pengembangan karir) dalam sebuah organisasi membutuhkan suatu pemeriksaan atas dua proses, yaitu bagaimana masing-masing individu merencanakan dan menerapkan tujuan-tujuan karirnya (perencanaan karir) dan bagaimana organisasi merancang dan menerapkan program program Career Development (Pengembangan karir)/manajemen karir.

#### **2.1.5.5 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi *Career Development* (Pengembangan karir)**

Seseorang yang berkarir akan menemukan banyak faktor yang akan mempengaruhinya untuk melakukan pengembangan. (Siagian dalam muhlis, 2019:152) mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap Pengembangan karir 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.

#### **2.1.5.6 Dimensi dan Indikator *Career Development* (Pengembangan karir)**

Adapun dimensi *Career Development* (Pengembangan karir) sebagaimana dalam Gomez, et al. dalam Tamalika (2018:163), 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 karir 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

### **2.1.6 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.

#### **2.1.6.1 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.

Sutrisno (2018: 123) mengatakan bahwa

“kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi”

Sedangkan 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

(mangkunagara , 2017:66) mengemukakan bahwa :

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

Berdasarkan definisi di atas maka dapat dipahami bahwa kinerja pegawai merupakan kontribusi dari para pegawai baik dalam bentuk keprilakuan, hasil, maupun atribut-atribut lainnya seperti keterampilan, kemampuan, juga kemauan yang digunakan dalam melaksanakan tugas-tugas keorganisasian.

#### **2.1.6.2 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 (Masram, 2017:94) mendefinisikan faktor-faktor yang mempengaruhi 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.

### **2.1.6.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.**

Tujuan kinerja pada sebuah organisasi atau perusahaan tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung baik dan efektif seperti yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan. Adapun tujuan kinerja karyawan menurut Lijan Poltak & Sinambela Sarton (2019:503), berpendapat sebagai berikut:

1. Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Tentang arah perusahaan secara umum.
3. Sebuah aspirasi.
4. Tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan.
5. Membantu mendefinisikan harapan atau target kinerja.
6. Mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor.
7. Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.
8. Alat untuk membantu karyawan mengambil inisiatif memperbaiki kinerja.
9. Sifatnya luas

#### **2.1.6.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Dalam variabel kinerja karyawan, penulis mengadaptasi indikator yang dikemukakan (Anwar Prabu, 2018:70), yaitu sebagai berikut :

##### **1. Kuantitas kerja (Quantity)**

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan, dan keberhasilan.

##### **2. Kualitas kerja (Quality)**

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan.

### 3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana, dan prasarana.

### 4. Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan

### 5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta alam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan. Indikatornya yaitu kemandirian.

## **2.2 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 karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel penelitian ini

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

**Table 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti, tahun penelitian, Judul penelitian dan sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	<p>(Endang Sugiarti 2022)</p> <p>The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta</p> <p>International Journal Of Artificial Intelligence Researchrta vol 6 no 1.2 2021</p>	<p>Hasil Penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .</p>	<p>a. Variabel independen Lingkungan Kerja dan <i>Career development</i></p> <p>b. Variabel dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>a. .Tempat danobjek penelitian</p> <p>b. Variabel independen Motivasi Kerja,</p> <p>c. Tahun Penelitian</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian Dan Sumber	Hasil Penelitian	Lanjutan table 2.1	
			Persamaan	Perbedaan
2.	<p><b>(Yusuf Iis,Wahyuddin, Armanu Thoyib 2022)</b></p> <p><i>The effect of career development and work environment on employee performance with work motivation as intervening variable at the office of agricultureand livestock in aceh</i></p> <p><i>International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration Volume 2 No.2(2022)</i></p>	<p>menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di aceh</p>	<p>a. Variabel dependen Pengembangan karir. Variabel independen Lingkungan Kerja dan <i>Career development</i></p> <p>b. Variabel dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>a. .Tempat dan objek penelitian</p> <p>b. Variabel independen Motivasi Kerja,</p> <p>c. Tahun Penelitian</p>
3.	<p><b>(Dr. Sharjeel Saleem, Saba Amin 2013)</b></p> <p><i>The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance: An Empirical Study from Pakistani Academic Sector</i></p> <p><i>European Journal of Business and Management Vol.5, No.5, 2013</i></p>	<p>Hasil penelitian berpengaruh signifikan Pengembangan karirterhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan.</p>	<p>a. Variabel independen <i>Career Development</i></p> <p>b. Variabel dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>Tempat, objek penelitian dan Tahun</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian dan sumber	Hasil Penelitian	Lanjutan table 2.1	
			Persamaan	Perbedaan
4.	<p><b>(Bachtiar Arifudin Husain,2020)</b></p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja&amp;Pengembangan karir 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 karir.</p> <p>b. Variabel dependen Kinerja Karyawan.</p>	<p>Tempat, objek penelitian dan Tahun</p>
5.	<p><b>(Bunga Febria S. D, Abdul Kodir D, Afi Rahmat S, 2021)</b></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 variable lingkungan kerja, stress 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> <p>c. Tahun penelitian</p>



No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian dan sumber	Hasil Penelitian	Lanjutan table 2.1	
			Persamaan	Perbedaan
6.	<p><b>(Darmika,N. K.A.P &amp; Sriathi A.A.A, 2019)</b></p> <p>Pengaruh Pengembangan karir, 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 karir 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 karir.</p>	<p>a. Tempat dan objek penelitian.</p> <p>b. Variabel independen Komitmen Organisaional, <i>Perceived Organizational Support</i>.</p> <p>c. Variabel dependen Retensi Karyawan</p>
7.	<p><b>(Ervina Taviprawati &amp; Vienna Artina Sembiring, 2019)</b></p> <p>Pengaruh Pengembangan karir 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 karir terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan.</p>	<p>a. Variabel independen pengembangan karir</p> <p>a. Variabel dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>Tempat, objek dan tahun penelitian</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian dan sumber	Hasil Penelitian	Lanjutan table 2.1	
			Persamaan	Perbedaan
8.	<p><b>(Ronny Edward, Kuras Purba 2020)</b></p> <p>The Effect Analysis of Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT Berkat Bima Sentana</p> <p>Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Volume 3, No 3, August 2020</p>	<p>Bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif sebesarantara kecerdasan emosional dan Lingkungan kerja dengan kinerja</p>	<p>a. Variabel independen Lingkungan kerja</p> <p>b. Variabel dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>a. Tempat dan objek penelitian</p> <p>b. variable <i>emosional intelegent</i></p> <p>c. tahun penelitian</p>
9.	<p><b>(Lidya Martha, Rifa Febrianti,2021)</b></p> <p>Pengaruh motivasi kerja , lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Pada pltu ombilin Kota sawahlunto</p> <p>Academic Confrence For Management, Vol. 3 Desember 2018</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>

No.	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian dan sumber	Hasil Penelitian	Lanjutan table 2.1	
			Persamaan	Perbedaan
10	<p><b>(Lili Sularmi, TeulPandaBanjal, 2020)</b></p> <p>Pengaruh Pengembangan karir 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 karir dengan kinerja karyawan berada pada kategori kuat dan signifikan.</p>	<p>a. Variabel independen Pengembangan karir</p> <p>b. Variabel dependen Kinerja Karyawan</p>	Tempat dan objek penelitian
11.	<p><b>( Melinda Sulistyorini, Tajuddin Pogo 2019)</b></p> <p>Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Xyz, Kantor Pusat</p>	<p>Menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Dan terdapat pengaruh yang positif motivasi terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>a. Variabel independen Lingkungan Kerja, Pengembangan karir</p> <p>b. Variabel dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>a. Tempat dan objek penelitian.</p> <p>b. variable independent motivasi</p>

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian dan sumber	Hasil Penelitian	Lanjutan table 2.1	
			Persamaan	Perbedaan
12.	<p><b>(Christopher Mathews, K.Khann 2017)</b></p> <p><i>Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India</i></p> <p><i>International Journal of Science and Research (IJSR), Vol. 5, No. 4, 2017</i></p>	Menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di <i>Manufacturing Sector in India</i>	Variabel dependen lingkungan kerja	<p>a. Tempat dan objek penelitian.</p> <p>b. Analisis Faktor-Faktor</p>
13.	<p><b>(Saina Peris C., Tueli Alice Chemeli 2015)</b></p> <p>Effect of training and career development on employee performance: a case of KCB branches in the north rift region, Kenya</p> <p>International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences Vol 4, no 5 2015</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial <i>Career Development</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	<p>a. Variabel independen <i>career development</i></p> <p>b. Variabel dependen Kinerja Pegawai</p>	Tempat objek dan tahun penelitian.

No.	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian dan sumber	Hasil Peneliti an	Lanjutan table 2.1	
			Persamaan	Perbedaan
14.	<p><b>(Susi Handayanti, T.D, 2021)</b></p> <p>Analisis Pengaruh Lingkungan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>CERED, Vol. 1 No. 1, 2021</p>	<p>Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sementara stres kerja berpengaruh negative 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 dependen Stres Kerja</p>
15.	<p><b>(Akhmad Darmawan, Abdan Syakuro, Fatmah Bagis, 2021)</b></p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sambil Layah Corporation Indonesia</p> <p>Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, Vol. 7, No 02, 2021</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kejadian Pengembangan karir dengan variabel kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan</p>	<p>a. Variabel independen Lingkungan Kerja, Pengembangan karir</p> <p>b. Variabel dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>Tempat dan objek penelitian</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 *career development* Pengembangan karir, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan sehingga penulis dapat merujuk pada penelitian sebelumnya.

## **2.3 KERANGKA PEMIKIRAN**

. Kerangka pemikiran merupakan gambaran hubungan antara variabel penelitian, Kerangka pemikiran tersebut akan berpendapat hubungan antara variabel yang diteliti. Sugiyono (2019:201) 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 berpendapat hubungan antara *Career Development* (Pengembangan karir) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hubungan tersebut akan menjelaskan berdasarkan pada penelitian sebelumnya.

### **2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja berkaitan dengan 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. (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”. Lalu menurut penelitian (Susi Handayanti, T. D, 2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sementara stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan dalam penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Lingkungan dan StresKerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil ini juga diperkuat dengan penelitian (Christopher Mathews, K.Khann 2017:187) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian yang berjudul *Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India* . Alasannya hal ini dapat disimpulkan bahwa Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja sedangkan kondisi lingkungan yang buruk dapat menyebabkan produktivitas pekerja menjadi tidak efisien. Didukung oleh teori Menurut Mahmudah Enny, (2019:116) lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja baik hasil maupun perilaku kerja karena lingkungan kerja adalah salah satu factor terpenting dimana karyawan mendapatkan performa yang baik atau buruk saat bekerja berdasarkan lingkungan kerja yang ada

### **2.3.2 Pagaruh *Career Development* (Pengembangan Karir) Terhadap Kinerja Karyawan**

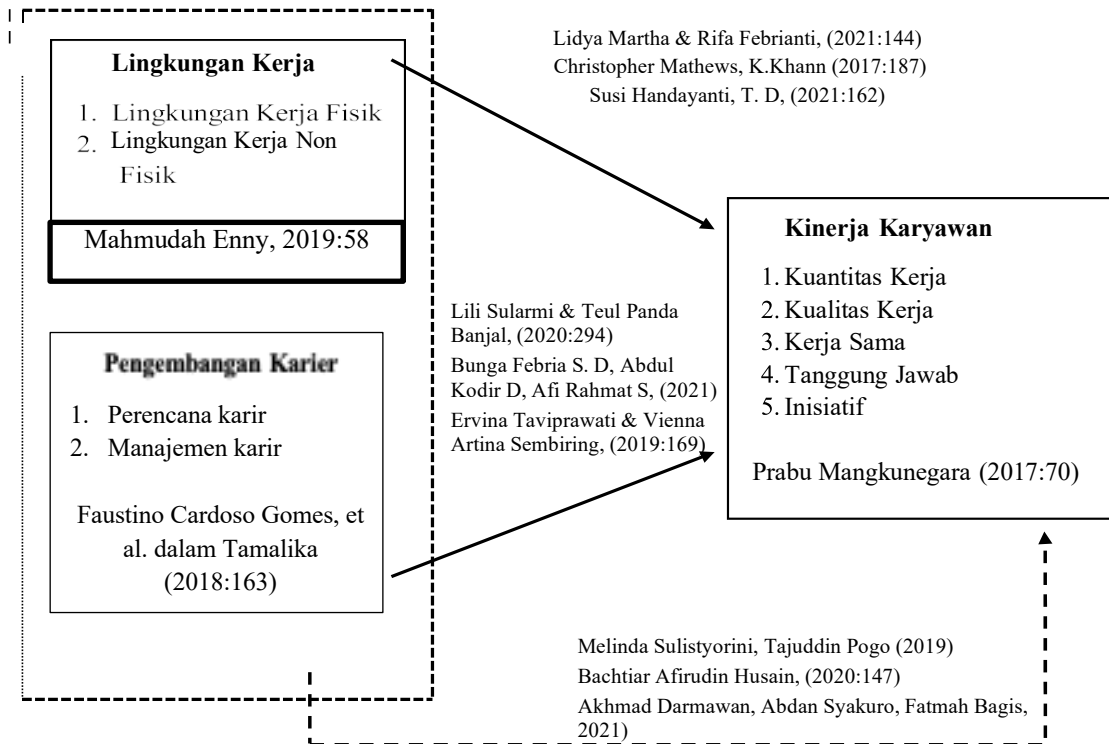
Pengembangan karir tidak lepas dari suatu proses dan kegiatan untuk mempersiapkan seseorang karyawan pada jabatan organisasi yang akan datang Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lili Sularmi & Teul Panda Banjil, 2020:294) Berdasarkan Pengembangan karir dengan kinerja karyawan berada pada kategori kuat dan signifikan dalam penelitian studi literturnya dengan judul “Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Unibless Indo Multi”. Menurut Ervina Taviprawati & Vienna Artina Sembiring, (2019:169) Kinerja karyawan sangat berpengaruh signifikan terhadap perkembangan karir karyawan itu sendiri dan pengembangan karir sangat diperlukan oleh karyawan sebagai motivasi dalam bekerja dan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Lalu didukung oleh penelitian Bunga Febria S. D, Abdul Kodir D, Afi Rahmat S (2021) bahwa variable lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian studi literturnya dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jember *Poultry Equipment*” serangkaian aktivitas seumur hidup yang berkontribusi terhadap, pembentukan, keberhasilan, dan pemenuhan karier individu

### **2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Career Development Terhadap Kinerja Karyawan**

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, 2020:147) dalam penelitian studi literturnya dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan karir 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. Ini juga serupa dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Akhmad Darmawan, Abdan Syakuro, Fatmah Bagis, 2021) dalam penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sambil Layah Corporation Indonesia disimpulkan bahwa secara simultan lingkungan kerja, pengembangan karir dan komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan lalu pada penelitian Melinda Sulistyorini, Tajuddin Pogo 2019 yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Xyz, Kantor Pusat” Menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga berpengaruh secara simultan dan parsial antara lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Pt. Bank Xyz, Kantor Pusat



Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. 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 lingkungan kerja dan *Career Development* (Pengembangan karir) terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh *Career development* (Pengembangan karir) terhadap kinerja karyawan.

- b. Terdapat pengaruh Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan