

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya di perusahaan. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai kondisi lingkungan sekitarnya, dan terdapat hubungan yang sangat erat antara manusia dengan lingkungannya. Oleh karena itu, manusia harus selalu berusaha beradaptasi dengan berbagai kondisi lingkungan sekitarnya.

Menurut (Danang, 2012), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik ditempat kerja, penerangan ruangan dan lain-lain”.

Menurut (Lewa, 2015), “Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya”.

Menurut (Sedarmayanti, 2018), “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti suhu udara dalam ruangan, kelembaban ruangan, ventilasi ruangan, penerangan ruangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa “Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar tempat kerja baik secara fisik

maupun non fisik, Lingkungan kerja yang baik maka karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara optimal dan dapat memberikan rasa aman, kesehatan yang terjaga, suasana nyaman serta tentram”.

Lingkungan kerja fisik meliputi : “pengelolaan gedung atau tata ruang kerja, penerangan, temperatur, kebersihan, kebisingan suara, fasilitas kerja, keamanan dan nyaman”. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi : “suasana kerja, hubungan dengan sesama karyawan, hubungan dengan pimpinan dan pelayanan kepada masyarakat”.

1. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2018), Secara garis besar jenis lingkungan kerja dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a) Lingkungan Kerja Fisik.

Sesuatu disekitar pekerja yang dapat dirasakan secara fisik melalui indera dan dapat mempengaruhi pekerja untuk melakukan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibedakan menjadi 2 (dua) kategori, yaitu :

- 1) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai, seperti: tempat kerja, kursi, meja dan lain-lain.
- 2) Lingkungan umum atau perantara adalah lingkungan kerja yang akan mempengaruhi kondisi manusia, seperti: suhu udara, kelembaban ruangan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna ruangan dan lain-lain.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik.

Semua situasi yang berhubungan dengan hubungan kerja dengan atasan, rekan kerja dan bawahan. Lingkungan kerja non fisik adalah sekumpulan lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2011), faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja yaitu :

a) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Terdapatnya penerangan ataupun sinar yang cerah namun tidak menyilaukan. Sinar yang kurang jelas menyebabkan penglihatan jadi kurang jelas, sehingga pekerjaan hendak lelet, banyak hadapi kesalahan serta pada kesimpulannya menimbulkan kurang efektif dalam melakukan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi susah dicapai.

b) Temperatur di tempat kerja

Dalam kondisi normal, setiap tubuh anggota manusia akan memiliki temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan kondisi normalnya melalui sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Menurut hasil riset, perbedaan tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda pula. Kondisi ini tidak mutlak berlaku untuk setiap karyawan, karena kemampuan adaptasi setiap karyawan berbeda-beda, tergantung wilayah tempat tinggal karyawan tersebut.

c) Kelembaban di tempat kerja

Jumlah air di udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini terkait atau dipengaruhi oleh suhu udara dan ketika suhu, kelembaban, kecepatan udara yang bergerak dan radiasi panas di udara akan mempengaruhi kondisi tubuh manusia dalam menyerap panas dari tubuh manusia atau melepaskan panas. Karena sistem penguapan, suhu udara yang sangat tinggi dan kelembaban yang sangat tinggi, yang akan menyebabkan penurunan panas tubuh manusia secara besar-besaran. Efek lainnya adalah karena sirkulasi darah lebih aktif untuk memenuhi kebutuhan oksigen, detak jantung menjadi lebih cepat serta tubuh manusia telah berjuang untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dan suhu lingkungan.

d) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh organisme untuk mempertahankan kelangsungan hidup (yaitu, proses metabolisme). Ketika kandungan oksigen di udara berkurang dan bercampur dengan gas atau bau berbahaya, dikatakan udara di sekitarnya menjadi kotor. Sumber utama udara segar adalah keberadaan tumbuhan di sekitar tempat kerja. Tumbuhan merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Oksigen yang cukup di tempat kerja, ditambah dengan efek psikologis tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya dapat memberikan kesejukan dan kesegaran bagi tubuh. Perasaan sejuk

dan menyegarkan saat bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat kelelahan setelah bekerja.

e) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu pencemaran yang perlu diatasi oleh para ahli adalah kebisingan dari mesin atau sumber, yaitu suara yang tidak diinginkan. Hal ini tidak diinginkan karena, terutama dalam jangka panjang, suara dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran dan menyebabkan kesalahan komunikasi. Bahkan menurut riset, kebisingan yang terjadi secara terus-menerus dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan memerlukan konsentrasi, kebisingan harus dihindari agar pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif dan efisiensi kerja dapat ditingkatkan.

f) Getaran mekanis di tempat kerja

Karena intensitas dan frekuensi getaran mekanis bersumber dari mesin produksi tidak teratur, biasanya menyebabkan gangguan yang sangat besar pada tubuh. Ketika frekuensi getaran mekanis, ini akan menyebabkan gangguan kepada kenyamanan kerja.

g) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau disekitar tempat kerja dapat dianggap polusi karena mengganggu perhatian di tempat kerja, serta bau yang terus-menerus dapat memengaruhi kepekaan indera penciuman. Penggunaan air conditioner “AC” yang tepat merupakan salah satu cara untuk menghilangkan bau yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h) Tata warna di tempat kerja

Penataan warna tidak lepas dari penataan dekorasi. Ini bisa dimaklumi, karena warna memiliki pengaruh yang besar terhadap persepsi. Sifat dan pengaruh warna terkadang dapat menimbulkan kegembiraan, kesedihan dan perasaan lainnya, karena pada hakikatnya warna dapat merangsang perasaan manusia.

i) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berkaitan dengan tata warna yang baik, oleh karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja, tetapi juga terkait dengan tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

j) Musik di tempat kerja

Musik lembut dapat menginspirasi dan merangsang kerja karyawan tergantung pada suasana, waktu dan lokasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan pemilihan lagu secara selektif untuk di putar di tempat kerja.

k) Keamanan di tempat kerja

Untuk menjaga keamanan tempat dan lingkungan kerja, perhatian harus diberikan pada keberadaannya. Salah satu pekerjaan menjaga keselamatan di tempat kerja bisa menggunakan Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

l) Hubungan Atasan Dengan Bawahan

Interaksi atasan dengan bawahan yang baik akan menciptakan lingkungan yang nyaman maka karyawan akan termotivasi dan tetap berada di dalam organisasi tersebut.

m) Hubungan Sesama Rekan Kerja

Manusia merupakan makhluk sosial yang artinya akan selalu membutuhkan kehadiran manusia lain untuk berinteraksi dan memenuhi kebutuhan sosialnya. Tuntutan sosial ini terjadi di semua aspek kehidupan, termasuk pekerjaan. Setiap orang ingin bekerja dengan orang lain. Karena kita tahu bahwa tanpa bantuan orang lain, manusia tidak akan bisa menyelesaikan semua pekerjaan yang ada.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2018), indikator lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

a) Lingkungan Kerja Fisik :

- 1) Penerangan
- 2) Suhu Udara
- 3) Suara Bising
- 4) Penggunaan Tata Warna
- 5) Ruang Gerak Yang Diperlukan
- 6) Keamanan Dalam Bekerja

b) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah keadaan lingkungan kerja pegawai, berupa suasana kerja yang harmonis, pada lingkungan ini

terdapat hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan serta antar pegawai.

B. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang bertujuan untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap pemimpin dapat memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, serta belum tentu satu gaya kepemimpinan akan lebih baik atau lebih buruk dari yang lain.

Menurut (Kartono, 2011), “Gaya Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”.

Menurut (Rivai V. , 2014), “Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”.

Menurut (Sutrisno, 2014), “Gaya Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil dan tujuan yang di harapkan”.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa “Gaya Kepemimpinan merupakan suatu sikap atau ciri khas pemimpin yang digunakan untuk mengatur organisasi dan membimbing serta mempengaruhi

pekerjaan bawahannya, sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh pemimpin dan organisasi”.

1. Jenis – Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut (Umam, 2010), Ada lima jenis gaya kepemimpinan yaitu:

a) Gaya Kepemimpinan Autokratis

Seorang pemimpin yang memiliki kekuatan untuk memberi penghargaan atau hukuman dari sumber, pengetahuan dan kekuasaan. Dia menggunakan izin ini untuk pemrosesan atau hanya sebagai alat atau metode sehingga sesuatu tertentu dapat dilakukan dan diselesaikan. Apa yang dilakukan pemimpin dengan gaya ini hanyalah memberi tahu seseorang tugasnya serta tanpa diragukan lagi kepatuhan penuh.

b) Gaya Kepemimpinan Birokratik

Gaya kepemimpinan yang dicapai dengan memberi tahu anggota atau bawahannya apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Akan tetapi, filosofi dasar dari gaya kepemimpinan pemerintahan ini hampir seluruhnya bergantung pada kebijakan, prosedur dan peraturan yang bergantung pada organisasi.

c) Gaya Kepemimpinan Diplomatis

Dengan gaya ini, dapat dikatakan bahwa pemimpin sebagai seorang diplomat juga seorang seniman, dan ia berusaha meyakinkan dirinya melalui karya seninya. Oleh karena itu, meskipun dia memiliki otoritas atau kekuasaan yang jelas, dia tidak suka menggunakan kekuatan itu.

Dia lebih cenderung memilih cara untuk menjual (memberi insentif) sesuatu kepada bawahannya, dan mereka akan melakukannya dengan baik.

d) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Selalu mengundang bawahannya secara terbuka untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, pernyataan kebijakan, dan metode operasi secara luas atau dalam rentang tertentu. Pemimpin seperti itu bisa menjadi pemimpin yang benar-benar demokratis.

e) Gaya Kepemimpinan *Free Rein Leader*

Seperti pemimpin yang menunggang kuda, dua tali kuda dilepaskan. Namun, pemimpin gaya ini bukanlah pemimpin yang benar-benar memberikan kebebasan kerja kepada anggota atau bawahannya tanpa pengawasan. Yang harus dilakukan seorang pemimpin adalah menetapkan tujuan yang harus dicapai oleh anggota atau bawahannya sehingga mereka bebas untuk bekerja dan mengambil tindakan tanpa bimbingan atau kendali lebih lanjut, kecuali jika diminta.

2. Unsur – Unsur Gaya Kepemimpinan

Menurut (Umam, 2010), unsur-unsur dari gaya kepemimpinan yaitu:

- a) Satu atau lebih orang yang memiliki peran kepemimpinan disebut pemimpin.
- b) Ada orang lain yang sedang dipimpin.
- c) Aktivitas yang menggerakkan orang lain dengan memengaruhi dan membimbing perasaan, pikiran dan perilaku orang lain.

- d) Tujuan yang telah dirumuskan secara sistematis.
- e) Terjadi sebagai proses dalam suatu lembaga, organisasi atau kelompok.

3. Sifat – Sifat Kepmimpinan

Menurut (Handoko, 2014), ada empat ciri utama yang mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin organisasi, yaitu:

a) Kecerdasan

Riset biasanya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (EQ) dan intelektual (IQ) percaya bahwa kecerdasan pemimpin lebih tinggi dari pada bawahannya, tetapi tidak terlalu berlebihan.

b) Kedewasaan Dan Hubungan sosial

Pemimpin cenderung menjaga suasana hati yang stabil, dewasa serta memiliki berbagai macam aktivitas dan perhatian.

c) Motivasi Diri Dan Dorongan Berprestasi

Pemimpin memiliki motivasi berprestasi yang tinggi.

d) Sikap Hubungan Manusiawi

Pemimpin yang sukses akan mengenali harga diri bawahannya, akan menunjukkan banyak perhatian dan akan berorientasi pada karyawan.

4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut (Kartono, 2011), indikator gaya kepemimpinan yaitu:

a) Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan metode sistematis berdasarkan sifat alternatif yang dihadapi serta tindakan yang paling tepat diambil berdasarkan hasil perhitungan.

b) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi merupakan energi pendorong yang menyebabkan seseorang anggota organisasi ingin serta rela menggerakkan kemampuannya (dalam wujud kemampuan ataupun keahlian) tenaga serta waktunya buat menyelenggarakan bermacam aktivitas yang jadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan serta bermacam target organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya.

c) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan untuk menyampaikan informasi, ide atau pemikiran kepada orang lain, tujuannya agar pihak lain secara langsung atau tidak langsung memahami kebaikan.

d) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seseorang pemimpin wajib mempunyai kemauan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan memakai kekuatan individu ataupun kekuasaan jabatan secara efisien serta pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. termasuk memberikan orang

lain apa yang wajib dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas hingga memohon ataupun bahkan mengecam. Tujuannya merupakan supaya tugas-tugas bisa terselesaikan dengan baik.

e) Tanggung Jawab

Pemimpin harus bertanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab dapat diartikan sebagai kewajiban untuk menanggung segala sesuatu atau memikul tanggung jawab serta menanggung akibatnya.

C. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan upaya atau langkah yang dilakukan oleh karyawan dan atau manajer sumber daya manusia dalam rangka mengembangkan potensi karyawan untuk menempati posisi yang lebih tinggi guna mencapai tujuan.

Menurut (Heidjrachman, 2011), “Pengembangan Karir merupakan suatu perkembangan perjalanan karir pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi”.

Menurut (Hasibuan, 2017), “Pengembangan Karir merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan”.

Menurut (Afandi, 2018), “Pengembangan Karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidupnya”.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa “Pengembangan Karir merupakan aktivitas yang dilakukan karyawan untuk meningkatkan dan mengeluarkan potensinya melalui pendidikan dan pelatihan untuk mencapai rencana karir serta menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan guna memperoleh kehidupan yang lebih baik di masa depan”.

1. Tujuan Pengembangan Karir

Mencapai aktivitas organisasi untuk membantu karyawan yaitu:

- a) Menganalisis kemampuan serta minat mereka agar dapat beradaptasi dengan kebutuhan organisasi.
- b) Upaya mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan menyelaraskan dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh organisasi profit dan nonprofit di tempat kerja.
- c) Memberi karyawan kesempatan untuk mengisi posisi penting dalam struktur organisasi.

2. Manfaat Pengembangan Karir

Manfaat yang akan diperoleh perusahaan dalam pengembangan karir yaitu:

- a) Membantu dalam mengembangkan pasokan karyawan internal.
- b) Mengurangi pergantian karyawan.

- c) Mendorong karyawan untuk mengeksplorasi lebih banyak kapabilitas potensial.
- d) Memotivasi karyawan untuk tumbuh dan berkembang.
- e) Biarkan karyawan, manajer dan departemen personalia memahami kualitas karyawan, sehingga mengurangi akumulasi bawahan kunci yang berketerampilan tinggi dan berprestasi.
- f) Dalam kasus karyawan yang menimbun dan meningkatkan peluang pertumbuhan, kebutuhan penghargaan pribadi (seperti penghargaan dan prestasi) akan lebih dipenuhi.
- g) Membantu anggota tim untuk mempersiapkan posisi penting, persiapan ini akan membantu melaksanakan rencana kegiatan yang telah disepakati.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut (Rivai V. , 2013), faktor-faktor yang mempengaruhi karir yaitu:

a) Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan bagian terpenting dari pengembangan karir dan juga penting untuk meningkatkan serta mengembangkan karir karyawan. Pengembangan karir sangat bergantung pada prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan memahami hasil kinerja, karyawan dapat mengukur peluang pengembangan karirnya. Asumsi kinerja yang baik akan menjadi dasar dari semua kegiatan pengembangan profesional. Ketika kinerja di bawah standar, bahkan tujuan karir yang paling sederhana pun biasanya mengabaikan upaya pengembangan

profesional. Pengembangan karir biasanya bergantung pada kinerja dan prestasi.

b) **Eksposur**

Pengakuan ini diperoleh manajer atau atasan terutama melalui kinerja dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam kerja.

c) **Jaringan Kerja**

Jaringan berarti mendapatkan eksposur di luar perusahaan. termasuk kontak pribadi dan profesional. Jaringan ini akan sangat bermanfaat bagi karyawan, terutama dalam pengembangan karirnya.

d) **Kesetiaan Terhadap Organisasi**

Loyalitas yang rendah merupakan hal biasa di antara lulusan sekolah menengah yang baru lulus karena ekspektasi mereka terhadap perusahaan tempat mereka bekerja untuk pertama kalinya terlalu tinggi, yang biasanya mengecewakan. Bagi profesional, hal yang sama terjadi pada kelompok profesional. Untuk mengatasi masalah ini dan mengurangi pergantian karyawan, perusahaan biasanya “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji dan tunjangan yang tinggi, serta menerapkan praktik SDM yang efektif, seperti perencanaan dan pengembangan karir.

e) **Pembimbing Dan Sponsor**

Kehadiran mentor dan sponsor akan membantu karyawan mengembangkan karirnya. Mentor akan memberikan saran atau

pendapat tentang pengembangan karir karyawan dan mentor tersebut berasal dari internal perusahaan. mentor di buat di perusahaan untuk menciptakan peluang pengembangan karir karyawan.

f) Peluang Untuk Tumbuh

Karyawan harus diberi kesempatan seperti pelatihan, kursus dan pendidikan berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan mereka. Hal ini akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai rencana karirnya.

4. Indikator Pengembangan Karir

Menurut (Afandi, 2018), mengatakan indikator pengembangan karir yaitu:

- a) Perencanaan Karir, Karyawan merencanakan karir masa depan mereka seperti yang diharapkan.
- b) Pengembangan Karir Individu, Setiap karyawan harus mengambil tanggung jawab atau kemajuan karir agar dapat mencapai karir yang diinginkan sesuai dengan keinginannya sendiri.
- c) Pengembangan Karir Yang Didukung Oleh Departemen SDM, Pengembangan karir karyawan tidak hanya bergantung pada karyawan tersebut, tetapi juga bergantung pada peran dan bimbingan manajer serta departemen personalia.
- d) Peran Umum Baik Terhadap Kinerja, Jika tidak ada umpan balik tentang upaya pengembangan karir, terkadang relatif sulit bagi karyawan untuk mempersiapkannya setelah bertahun-tahun bekerja,

yang terkadang membutuhkan pencapaian tujuan pengembangan karir yang diharapkan.

D. Kinerja

Kinerja merupakan pelaksanaan dari rencana yang telah disiapkan. Perwujudan kinerja dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan minat. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut (Mangkunegara A. A., 2013), “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut (Fahmi, 2016), “Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit dan nonprofit yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Menurut (Sinambela, 2019), “Kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan”.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa “Kinerja merupakan pencapaian atau hasil kerja dari kemampuan kualitatif dan kuantitatif seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk tujuan organisasinya”.

1. Metode Penilaian Kinerja

Menurut (Astianto, 2014), ada dua metode penilaian kinerja, yaitu:

a) Metode Penilaian Berorientasi Pada Masa Lalu

Tata cara penilaian yang memakai sikap ataupun data masa lalu sebagai obyek evaluasi.

b) Metode Penilaian Berorientasi Pada Masa Depan

Suatu metode evaluasi kinerja yang menitikberatkan pada kinerja masa depan, biasanya dengan mengevaluasi potensi sumber daya manusia atau menetapkan tujuan kinerja yang ingin dicapai.

2. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Astianto, 2014), manfaat penilaian kinerja yaitu:

a) Perbaikan Kinerja

Melakukan evaluasi kinerja dapat memungkinkan manajer sumber daya manusia yang relevan untuk mencapai kesepakatan bersama untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

b) Penyesuaian Kompensasi

Hasil evaluasi kinerja dapat digunakan untuk membuat keputusan kompensasi. Artinya karyawan yang berkinerja baik akan memperoleh kompensasi yang baik juga.

c) Keputusan Penempatan

Hasil evaluasi kinerja dapat digunakan sebagai informasi berharga untuk pengambilan keputusan penempatan kerja karyawan.

d) Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Evaluasi kinerja yang buruk dari sumber daya manusia tertentu merupakan masukan berharga untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

e) Perencanaan dan Pengembangan Karir

Hasil evaluasi kinerja dapat digunakan untuk mengambil keputusan terkait perencanaan dan pengembangan karir sumber daya manusia.

f) Keberhasilan Proses Staffing

Hasil evaluasi kinerja menggambarkan kredibilitas departemen sumber daya manusia dalam menentukan proses kepegawaian.

g) Ketepatan Informasi

Hasil evaluasi kinerja dapat menggambarkan informasi yang salah dari analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia dan sistem informasi sumber daya manusia yang digunakan.

h) Kesempatan Bagi Sumber Daya Manusia

Adanya evaluasi kinerja membuat suasana kerja organisasi dan hubungan kerja terlihat adil.

i) Tantangan-tantangan Eksternal

Hasil evaluasi kinerja dapat menjelaskan adanya faktor eksternal yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia seperti keluarga, kesehatan dan keuangan.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Mahmudi., 2010), faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

a) Faktor Personal atau Individual

Setiap orang memiliki pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen.

b) Faktor Kepemimpinan

Memberikan kualitas dorongan, antusiasme, bimbingan serta dukungan yang diberikan oleh manajer dan pemimpin tim.

c) Faktor Tim

Kualitas dukungan dan antusiasme yang diberikan oleh rekan tim, kepercayaan pada anggota tim, kekompakan dan kedekatan dengan anggaran tim.

d) Faktor Sistem

Sistem kerja, fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi, proses organisasi dan budaya kinerja dalam organisasi.

e) Faktor Situasional

Tekanan serta perubahan lingkungan eksternal dan internal.

4. Indikator Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2011), terdapat beberapa indikator kinerja yaitu:

a) **Kualitas Kinerja**

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, penyambungan hasil kerja tanpa mengabaikan beban kerja. Adanya pekerjaan yang berkualitas dapat menghindari tingkat kesalahan, dan pekerjaan ini dapat bermanfaat bagi perkembangan perusahaan.

b) **Kuantitas Kerja**

Menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang diselesaikan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c) **Tanggung Jawab**

Menunjukkan jumlah pekerjaan yang diterima dan dilakukan oleh karyawan, dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaan, rekomendasi dan infrastruktur yang digunakan, serta perilaku kerja sehari-hari.

d) **Kerjasama**

Karyawan berpartisipasi dalam ketersediaan karyawan lain baik internal maupun eksternal serta vertikal dan horizontal untuk menjadikan pekerjaannya lebih baik.

e) **Inisiatif**

Ada inisiatif di dalam anggota organisasi untuk bekerja dan menyelesaikan masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu dan Jurnal-jurnal yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

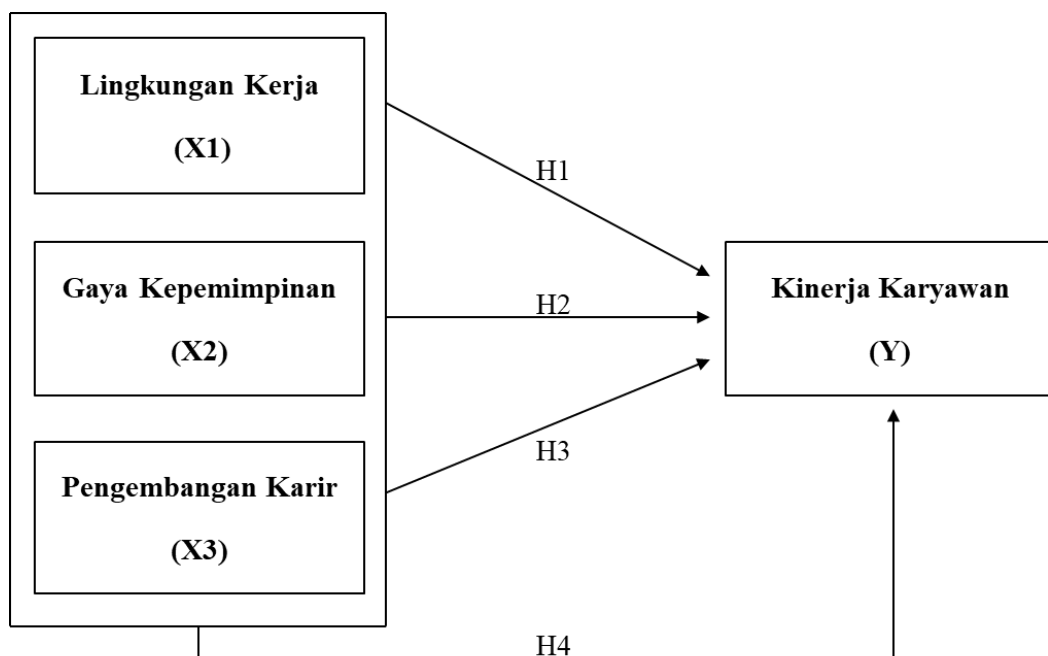
No	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Ila Rohmatun Nisyak (Jurnal ilmu dan riset Manajemen Vol. 5 No. 4, April 2016, ISSN: 2461-0593)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jago Diesel Surabaya	Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Fathur Rosi, Nurul Widyawati (Jurnal ilmu dan riset manajemen Vol. 7 No. 8, Agustus 2018, ISSN: 2461-0593)	Pengaruh Gaya Kpemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berhasil Indonesia Gemilang	Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil Penelitian Uji t dan regresi menunjukkan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Berhasil Indonesia Gemilang (BIG)

3.	Lilis Suryani (Jurnal ilmiah, manajemen sumber daya manusia Vol. 2 No. 3, Mei 2019, E-ISSN: 2598-9502 P-ISSN: 2581-2769)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Komunikasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.
4.	Berliando Silas, Adolfina, Genita Lumintang (Jurnal EMBA Vol. 7 No. 4, Juli 2019, ISSN: 2303-1174)	Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado	Motivasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Kompensasi Finansial (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian dan hipotesis menunjukan bahwa motivasi, pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dan kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.	Bachtiar Arifudin Husain (Jurnal ilmiah Semarak Vol. 2 No. 3, Oktober 2019, E-ISSN: 2622-3686 P-ISSN: 2615- 6849)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bima Bangun Sentana	Gaya Kepemimpinan (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Bangun Sentana
----	---	---	--	--

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran digunakan untuk memfasilitasi jalur penelitian tentang masalah yang akan dibahas. Untuk memperjelas hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang perlu di eksplorasi. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan dan berdasarkan uraian diatas maka penulis menarik hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Avindo Bangun Gemilang Bogor.
- H2 : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Avindo Bangun Gemilang Bogor.
- H3 : Terdapat pengaruh pengembangan karir (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Avindo Bangun Gemilang Bogor.
- H4 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan pengembangan karir (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Avindo Bangun Gemilang Bogor.