

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pada saat ini zaman semakin berkembang yaitu memasuki masa globalisasi. Pada masa ini berdampak pada peningkatan aspek pengembangan pada sektor teknologi yang sangat begitu maju. Selain itu terjadi perang dagang bebas yang dilakukan oleh banyak negara saat ini yang didalamnya termasuk anggota-anggota ASEAN, salah satu diantaranya adalah Negara Indonesia. Indonesia diharapkan dapat merubah pengembangan kehidupan perusahaan atau organisasi, karena dengan adanya globalisasi dan modernisasi inilah banyak organisasi atau perusahaan-perusahaan yang tidak dapat lagi melanjutkan setiap kegiatan operasionalnya dikarenakan ketidakmampuannya dalam mengembangkan perusahaan atau organisasi secara kapabilitas.

Adanya dampak dari globalisasi ini menuntut seluruh perusahaan atau organisasi didunia agar mampu bersaing dengan organisasi lainnya demi terciptanya organisasi yang ideal dan unggul diantara organisasi yang lainnya. Ini membuktikan bahwa organisasi membutuhkan perubahan-perubahan agar terus terjadi penyesuaian dengan setiap situasi saat ini ataupun dengan situasi yang nantinya akan datang. Globalisasi dan modernisasi sangatlah melekat pada kultur seluruh organisasi atau perusahaan saat ini, untuk bertahan dalam ketatnya rivalitas perusahaan maka peran manusia menjadi hal yang paling utama dalam suatu perusahaan dikarenakan manusia adalah motorik sebenarnya dalam perputaran roda sebuah organisasi.

Manusia atau Sumber daya manusia (SDM) merupakan fasilitator yang paling berharga. Alasannya adalah karena peran-peran secara sistematis yang dimiliki manusia inilah yang akan membangun sebuah perusahaan agar lebih maju. Sumber daya manusia merupakan peran paling pertama dalam melaksanakan suatu aktifitas manajemen yaitu

berupa perencanaan, teknis operasional hingga pada tahap evaluasi suatu perusahaan, agar menciptakan suatu keadaan yang dapat memberikan motivasi, peningkatan kredibilitas dan pengembangan kapabilitas para pegawainya secara maksimal dan efektif jika bekerja, terutama dengan melakukan pendidikan, pelatihan dan pengembangan yang dilakukan organisasi terhadap sumber daya manusianya. Dengan itu, maka akan memunculkan efikasi diri dan motivasi diri untuk mengimplementasikan komitmen setiap pegawai terhadap organisasi atau perusahaannya. SDM pada suatu perusahaan tidak akan maksimal dalam menghasilkan SDM yang memuaskan dalam bekerja jika sumber daya manusia tidak mengimplementasikan prinsip kinerja maksimal, Stoicsme atau prinsip *Kaizen* terhadap perusahaannya. Dalam pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa SDM adalah titik sentral suatu perusahaan, maka dari itu segala kebutuhannya harus selalu diperhatikan agar memberikan dampak positif terhadap kinerjanya.

(Handoko, 2014) berkata, dengan menganalisis setiap kebutuhan-kebutuhan SDM agar mampu memberikan dukungan pekerjaannya terhadap pegawai dapat memberikan peningkatan signifikan pada kinerjanya. Kinerja seorang pegawai adalah sebuah bentuk psikomotorik pekerja agar melakukan peran dan fungsi yang telah diberikan oleh perusahaan dan sesuai dengan landasan standar operasional prosedur perusahaan maupun kebijakan atau regulasi perusahaan, sebagai timbal baliknya perusahaan berharap adanya kinerja yang maksimal agar kredibilitasnya semakin naik dan mampu memberikan prestasi terhadap perusahaan, karna setiap pegawai yang memiliki potensi untuk berprestasi akan memberikan sebuah pengaruh besar terhadap perusahaan, pada akhirnya perusahaan tersebut arah gerak kemajuannya akan ditentukan oleh pegawai yang memiliki potensi besar untuk memberikan kinerja maksimalnya terhadap perusahaannya. Sedangkan (Mangkunegara, 2000) mendefinisikan jika kinerja merupakan suatu hasil dari pekerjaan yang telah dilaksanakan baik secara kualitas ataupun kuantitas yang nantinya

digapai oleh para pegawai dalam mengimplementasikan peran beserta tugas yang dimilikinya yang merupakan sebuah tanggung jawab yang harus dilaksanakan.

Adapun definisi kinerja dari (Moeheriono, 2012), yaitu *performance* (kinerja) adalah suatu penjelasan/gambaran akan suatu tingkat dari pencapaian operasional sebuah program kerja/kebijakan untuk menggapai sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang termaktub melalui perencanaan strategis sebuah organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai terdapat cara yang dapat memberikan seluruh kemampuannya terhadap perusahaan yaitu dengan adanya persaingan dalam mendapatkan suatu pengakuan untuk mendapatkan amanah yang lebih besar didalam organisasinya secara cepat dan bertahap, dimana ini membuat seluruh pegawai akan saling berlomba-lomba untuk mendapatkan promosi jabatan yang telah direncanakan, hal ini erat kaitannya dengan Pengembangan karir pada organisasi.

(Pangabea, 2004) berkata, pengembangan atau perencanaan karir adalah suatu rencana karir yang akan dikembangkan yang diterapkan dari berbagai cara diantaranya yaitu, pencarian & perolehan kerja, pendidikan, pengalaman kerja, dan juga pelatihan. Pada pegawai, pengembangan karir merupakan sebuah celah besar untuk pegawai mendapatkan kapabilitas dan kekuasaan yang lebih tinggi lagi.

Selain itu pengembangan karir menurut (Hasibuan, 2017) menjelaskan tentang Pengembangan karir merupakan sebuah *effort*/usaha dalam meng-*upgrade skill* secara teknis, konseptual, dan juga teoritis, dan moral pegawai yang sesuai pada kebutuhan pekerjaan atau jabatan yang dapat dilakukan melalui pendidikan dan juga pelatihan. Melaksanakan pengembangan pada pegawai di dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan oleh perusahaan, karena bertujuan agar *skill* dan moral yang dimiliki pegawai dapat meningkat juga sesuai dengan hal yang dibutuhkan perusahaan yang dapat dilakukan melalui pendidikan dan juga pelatihan. Terdapat perubahan yang sangat cepat juga

rumit pada arus informasi sebuah perusahaan, dimana pegawai diharuskan memiliki *knowledge & ability* yang memadai. Jadi pengembangan karir sangat erat kaitannya dengan wujud dari eskalasi kemampuan dan kekuasaan pegawai yang ingin mendapatkan tantangan yang lebih besar terlepas karna hasrat material atau karna menjadikannya sekedar tantangan semata, namun ini akan sangat mempengaruhi pegawai untuk mencapai rencana karir dalam hidupnya. Maka dengan adanya pengembangan karir diharapkan mampu meningkatkan kapabilitas, akuntabilitas dan nantinya akan mempengaruhi peningkatan kinerja secara maksimal, dengan menumbuhkan kinerja yang baik dan sehat yaitu hak dan kewajiban pegawai disusun/diatur sesuai pada tugas & fungsi juga tanggung jawab pegawai, sehingga setiap pegawai akan ikut serta dalam seluruh kebijakan dan program pelaksanaan pada perusahaan tersebut, Pegawai akan siap bekerja dengan maksimal serta memiliki motivasi yang sangat tinggi apabila ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan apa yang telah diharapkan, namun tetap harus dengan koridor kapabilitas diri yaitu sesuai dengan kemampuan dan minat yang nantinya dipertimbangkan upaya pemenuhan kebutuhan sumber daya manusianya. selain pengembangan karir, keberhasilan kinerja pegawai tentunya bukan sekedar dari tuntutan organisasi maupun perusahaan melainkan dari setiap indikator kenyamanan pribadi, nyaman atau tidaknya pegawai terhadap kondisi perusahaan atau yang disebut dengan lingkungan kerja yang sedang dihadapi saat itu.

Menurut (Subekhi & Jauhar, 2012) lingkungan kerja merupakan bentuk-bentuk elemen yang ada diluar limitasi organisasi, yang dirasa memiliki potensi untuk independensi ataupun organisasi secara masif. Lingkungan kerja pasti akan mempengaruhi setiap pegawai secara eksklusif maupun tidak eksklusif yang nantinya akan memberikan efek produktifitas yang signifikan pada organisasi. Begitupun antithesisnya bahwa lingkungan kerja yang tidak baik nantinya dapat membuat degradasi hingga penurunan kualitas pada kinerja para pegawai dan nantinya secara

tidak eksklusif juga dapat memberikan efek degradasi pada daya produktifnya organisasi. Jadi dapat diartikan bahwa lingkungan kerja merupakan semua fasilitas yang ada disekitar pegawai yang nantinya melaksanakan tugasnya itu sendiri. Lingkungan kerja biasanya berlandaskan fasilitas kerja, tempat kerja dan peralatan kerja, kerapihan, tingkat cahaya dan keamanan kerja termasuk faktor pendorong lingkungan yaitu dengan orang-orang yang ada disekitarnya. sedangkan (Nitisemmito, 1996) Mengartikan bahwa lingkungan kerja yaitu sebuah faktor fasilitas atau keadaan tempat kerja yang nantinya berdampak bagi dirinya dalam melaksanakan setiap tugas yang diamanahkan atau dibebankan. Jadi dapat disimpulkan terdapat dua jenis lingkungan kerja, yaitu secara fisik dan non-fisik.. Lingkungan kerja memang menjadi faktor pendorong dalam arus kinerja pegawai dalam perusahaan, faktor ini merupakan faktor pendukung yang sifatnya penting juga dalam tatanan perusahaan, Kinerja naik turunnya maka bisa dikatakan tergantung dengan kondisi lingkungan pekerjaannya, maka perlunya pemahaman dan tindakan perusahaan terhadap lingkungan kerja harus menjadi prioritas juga.

Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung, Merupakan sebuah lembaga yang dinaungi langsung oleh Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat, Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung memiliki peranan khusus sebagai fasilitator dalam memberikan peningkatan kapabilitas kepegawaian pada pegawai PNS dan Pegawai Non PNS yang ada pada lingkungan Kementerian Agama provinsi Jawa Barat, Kepala Balai yang tengah menjabat saat ini yaitu Drs. H. Aguslani, M.Ag. Agenda kerja yang ditawarkan oleh Balai Diklat Keagamaan Bandung yaitu pada Pelatihan Reguler dan Non Reguler serta pelatihan jenjang Jabatan dan Non Jabatan. Balai Diklat Keagamaan Bandung memiliki pegawai berjumlah 113, dengan status Pegawai tetap sebanyak 80 Orang dan yang bertatus sebagai pegawai tidak tetap berjumlah 33 orang.

Menurut Bapak (Yayan, 2021) selaku Kepala bagian Rumah Tangga pada Balai pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung dalam

wawancaranya yang dilakukan via daring pada hari Senin, 1 Maret 2021 itu telah menjelaskan bahwa terdapat tiga bagian/Bidang Utama yang terdapat pada Balai Diklat Keagamaan Bandung, diantaranya yaitu bagian Tata Usaha (TU), Seksi Diklat Tenaga Pendidikan dan Keagamaan, Seksi Diklat Tenaga Administrasi, Terdapat pula pembagian Staf dalam Bagian Tata Usaha (TU) diantaranya yaitu bagian Kepegawaian, Bagian Barang dan Jasa, Bagian Keuangan, Bagian Perpustakaan, Bagian Rumah Tangga, Bagian Humas dan Bagian Persediaan. Selain itu Beliau menjelaskan tentang indikator-indikator pada ruang lingkup pengembangan karir, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Indikator pada Pengembangan karir menurutnya terdapat aspek inovasi, tanggung jawab, keteladanan serta loyalitas. Lalu pada indikator lingkungan kerja yaitu harus terdapat aspek Perangkat pendukung, teman sejawat, kebijakan pimpinan dan tentunya lingkungan kerja fisik itu sendiri. Lalu pada indikator kinerja pegawai harus sesuai dengan Sistem kontrak kerja (SKP) yang didalamnya terdapat loyalitas pada organisasi serta kedisiplinan kerja.

Tentunya dalam suatu organisasi maupun perusahaan tidak akan pernah terlepas dari problematika yang ada, pada Balai Diklat Keagamaan Bandung terdapat beberapa permasalahan-permasalahan khusus yang memberikan dampak pada pegawai maupun organisasi, permasalahan ini biasanya pada kerancuan atau ketidak idealnya suatu regulasi dari Mempan RB, kesulitan dalam menyesuaikan pada kebijakan atau regulasi yang ada serta Anggaran yang masih dirasa kurang. Meskipun terdapat beberapa permasalahan yang menjadi kendala bagi Balai tersebut tidak membuat dampak yang terlalu buruk pada pegawai selama sinergitas pegawai dan loyalitas organisasi masih tetap utuh.

Balai diklat keagamaan Bandung memiliki tugas dan fungsi yang tertulis dalam KMA No. 345 tahun 2004 tentang Organisasi dan tata kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan, dalam isinya memuat tugas dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan tenaga Administrasi dan tenaga teknis keagamaan yang sesuai pada wilayah kerja masing-masing.

Dan memiliki fungsi sebagai perumusan visi, misi dan kebijakan balai diklat keagamaan, sebagai badan penyelenggara pada pendidikan dan pelatihan tenaga administrasi dan tenaga teknis keagamaan, memberikan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan keagamaan, penyiapan dan penyajian laporan hasil pelaksanaan tugas balai diklat keagamaan, pelaksanaan kordinasi dan pengembangan kemitraan dengan satuan organisasi satuan kerja pada lingkungan kementerian keagamaan pemerintah tingkat provinsi atau daerah serta lembaga terkait lainnya.

Dengan demikian Judul penelitian yang dibuat oleh peneliti dirasa sesuai dan lebih linear dengan Kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung dengan menimbang kesesuaian judul penelitian dan peran serta fungsi objek penelitian, Menimbang adanya konfirmasi yang menyetujui penelitian dari pihak Balai Diklat Keagamaan Bandung yang dibuktikan dengan surat disposisi dari kepala Balai Diklat Keagamaan bandung. Atas dasar pertimbangan yang matang akan keberlangsungan penelitian yang berlandaskan efektifitas dan efisiensi pencarian data maka dari itu objek penelitian yang kemudian disebut organisasi tentunya akan terus meningkatkan kinerja pegawainya guna mencapai harapan dalam kapasitas serta kapabilitas dan akuntabilitas pegawainya yang nantinya akan mendorong kemajuan organisasi, hal tersebut menjadi aset berharga bagi gerak kiprah organisasi yang didasarkan pada kualitas SDM nya, Dalam peningkatan kualitas SDM tersebut maka organisasi haruslah mengikuti perkembangan zaman dan menyesuaikan dengan situasi yang ada agar mampu mewujudkan organisasi yang unggul dan efektif. Maka dengan ini Peneliti berkeinginan melaksanakan penelitian yang berjudul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Bandung)”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Adanya kebijakan-kebijakan yang kurang ideal dan berdampak pada aktifitas pegawai Balai Pendidikan dan pelatihan Keagamaan Bandung.
2. Terdapat statuta atau dasar hukum dari Kementrian Agama yang mengurangi efektifitas penggunaan dana pada Balai pendidikan dan pelatihan keagamaan Bandung yang membuat para pegawai tidak maksimal dalam mengerjakan pekerjaannya.
3. Kurang nya peran pimpinan dalam mengarahkan dan mengawasi kinerja seluruh pegawainya.

## **C. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang dan beberapa identifikasi masalah tersebut maka perumusan masalah yang akan diangkat adalah :

1. Apakah terdapat Pengaruh Positif Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung ?
2. Apakah terdapat Pengaruh Positif Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung ?
3. Seberapa Besar Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung ?

## **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengembangan karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung.

## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Manfaat bagi perusahaan tempat penelitian, yaitu hasil dari penelitian yang peneliti lakukan diharapkan mampu menjadi bahan perubahan khususnya dalam mempertimbangkan dan menerima masukan dalam aspek pengambilan keputusan dalam memahami dan menghadapi setiap problematika tentang pengembangan karir dan lingkungan kerja pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung agar kedepannya lebih baik lagi.
- b. Manfaat bagi lembaga pendidikan dan Masyarakat umum, Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi masyarakat luas untuk dijadikan bahan literasi dan referensi terkait dengan ruang lingkup Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) serta menjadi penguat atau pendukung teori yang sudah ada.
- c. Manfaat bagi peneliti, diharapkan hasil penelitian ini memiliki riwayat proses pencarian data yang dilakukan peneliti agar menjadi pengalaman berharga bagi peneliti dan sebagai acuan informasi tentang pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Hasil daripada penelitian ini diharapkan menjadi bahan perubahan dalam memperimbangkan suatu kebijakan yang nantinya akan dikeluarkan oleh organisasi.
- b. Ajang menerapkan dan meningkatkan daya kognitif, afektif dan psikomotorik peneliti dalam mengembangkan teori-teori yang nantinya menjadi fundamental dalam berkiprah diperusahaan

- c. Menyelesaikan Amanah akademik untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) dari Jurusan Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

## F. Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2011) berpendapat bahwa kerangka berpikir adalah sebuah model yang sifatnya konsepsi yang menjelaskan keterkaitan berbagai faktor yang sudah di analisis dan menjadi suatu problematika yang dianggap. Ini tidak terlepas dari kausalitas atau sebab akibat suatu teori, penelitian ini diajukan untuk menguji pengaruh Pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap pegawai. *Variable* tersebut memiliki unsur yang berbeda, yaitu independen, dimana *variable* tersebut dapat mempengaruhi *variable* lain yang bersifat mampu dipengaruhi, lalu ada Dependen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh *variable* utama atau *variable* yang mampu mempengaruhi, *variable* tersebut dijelaskan diantaranya :

### 1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai atau pegawai dalam suatu perusahaan pasti sudah merencanakan karirnya, ambisi untuk menacapai target yang telah diharapkan pasti akan menjadi pedoman untuk memotivasi diri agar melangkah lebih maju, hal ini erat kaitannya dengan perencanaan karir yang nantinya bentuk implementasinya adalah pengembangan karir, pengembangan karir ini memberikan output optimalisasi kinerja pada pegawai, hal ini dikarenakan terpenuhinya hasrat dalam meningkatkan akuntabilitas, kapabilitas dan kekuasaan dalam bekerja disuatu organisasi atau perusahaan. Pengembangan karir biasanya tidak akan terlepas dengan bentuk promosi atau pengangkatan jabatan ke yang lebih tinggi guna menciptakan iklim kondisi kerja yang baru dan lebih bertanggung jawab dalam setiap tugas yang telah diberikannya, semakin tinggi peran yang diberikan semakin besar upaya

meningkatkan kinerja pegawai agar mampu terus berkembang dalam karirnya.

Adapun Menurut (Hartini, 2017) didalam penelitiannya mengemukakan pengembangan karir merupakan cara formal yang diterapkan oleh organisasi sebagai cara agar dapat dipastikan pemilihan orang yang dinilai mencapai kualifikasi dan pengalaman yang tepat dan tersedia bilamana dibutuhkan, hasil penelitian ini menunjukkan pengembangan karir sangat berpengaruh secara efektif pada kualitas pegawai. Hal ini dibuktikan bahwa semakin meningkatnya intensitas pengembangan karir yang diimplementasikan, maka akan semakin meningkat juga kemampuan kerja yang akan dihasilkan pegawai.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan Kerja merupakan suatu kondisi keadaan yang berkaitan erat dengan ruang lingkup saat Pegawai itu bekerja, dimana segala hal yang berkaitan dengan tempat kerja dan juga orang-orang yang berada disekitar tempat kerja disebut dengan lingkungan kerja, lingkungan kerja ini sangat mempengaruhi segala aktifitas maupun kebiasaan yang dilakukan Pegawai setiap harinya. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja Pegawai dikarenakan lingkungan kerja merupakan bentuk pendorong untuk mempengaruhi kinerja melalui rasa nyaman dan aman Pegawai tersebut.

Menurut (Astrika, 2017) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa lingkungan kerja pada dasarnya memberikan kondusifitas bagi Pegawai yang bertugas dan nyaman dalam melaksanakan tupoksinya. maka pegawai mampu melakukan eksekusi semua pekerjaannya dengan optimal, maka dari hasil pelaksanaan yang maksimal dan optimal akan membuat meningkatnya kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat berubah pada bentuk dari struktural organisasi yang bersifat baik dapat membuat seorang pegawai mempunyai rasa bertanggung jawab dan afikasi diri yang besar terhadap perusahaannya,

hasil penelitian inipun dipaparkan oleh respon dari responden terhadap lingkungan kerja, analisis ini berdampak meningkat terhadap kepuasan dan daya kerja pegawai dengan penjelasan bahwa kondisi yang dirasa baik tersebut disebabkan tingkat kenyamanan dan rasa aman diri pada setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

### **3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Pengaruh kinerja tidak akan terlepas dari motivasi Pegawai itu sendiri, terdapat beberapa sebab yang dirasa mampu mempengaruhi daya kerja atau Kinerja pada pegawai untuk melaksanakan amanah nya dalam organisasi atau perusahaan, diantaranya adalah pengembangan karir, dimana pengembangan karir merupakan perwujudan dari konsep atau rancangan dari perencanaan karir Pegawai, pengembangan karir akan memberikan output peningkatan kapabilitas dan akuntabilitas Pegawai menuju amanah yang lebih besar, ini menjelaskan bahwa peningkatan karir Pegawai dapat mempengaruhi kinerja Pegawai dikarenakan tuntutan baru dan kondisi iklim kerja yang lebih menantang, target untuk meningkatkan kredibilitas pun akan bertambah sesuai rancangan karir yang telah diinginkan oleh Pegawai. Kinerja Pegawai selain itu bisa terpengaruh oleh faktor lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja bisa mempengaruhi setiap aktifitas Pegawai dalam melaksanakan tugasnya, terlepas dari budaya organisasi, Lingkungan kerja bisa dari kondisi tempat kerja atau fasilitas kerja bahkan dari aktifitas orang-orang disekitar Pegawai tersebut.

Seperti observasi yang dilakukan oleh (Arifudin, 2020) memaparkan tentang keadaan kondisi pada lingkungan kerja yang tidak aman dan kurangnya kepekaan akan pengembangan pegawainya akan memberikan dampak pada pelaksanaan tugasnya yang nantinya nampak jelas efek dari daya kerja pada pegawai dalam perusahaan tersebut, maka ini dibuktikan dengan hasil penelitian jika lingkungan

kerja bersifat baik akan berdampak pada kinerja pegawai semakin potensial, jika lingkungan kerja tidak baik maka akan membuat daya gerak kerja pada pegawai semakin menurun atau tidak akan bisa menjadi optimal.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh (Rivai, 2015) memberikan penjelasan bahwa pada implementasi pengembangan karir terdapat bentuk parsialisasi antara pengembangan karir personal atau individu dan pengembangan karir Kelompok atau institusional. Pengembangan karir personal merupakan bagian dari pengembangan yang diterapkan oleh peran Pegawai/Individual, berbeda dengan pengembangan karir Kelompok, ini diterapkan oleh Organisasi. Maka dalam sub prosesnya terdapat dalam pengembangan karir individual dan konstitusional serta organisasional. Terdapat faktor lain juga yang mempengaruhi pengembangan karir tersebut diantaranya Hasil kerja atau sebuah prestasi, relasi antar relasi, Pengenalan skala besar, *Resign* atau pengunduran diri, loyalitas pada komitmen awal dalam organisasi, Tutor dan peran sponsor serta struktural bawah yang memiliki peran krusial atau menjadi kunci. Maka dilihat dari penelitian sebelumnya pengembangan karir dan lingkungan kerja akan mampu mempengaruhi kinerja Pegawai secara signifikan.

Berlandaskan pemaparan hasil penelitian sebelumnya mampu disimpulkan nyatanya pengembangan karir akan meningkatkan aktivasi diri pegawai terkhusus dalam daya peningkatan daya gerak kerja pegawai tersebut, lantas dalam lingkungan kerja mampu mempengaruhi aktifitas Pegawai saat bekerja ditempat kerjanya beserta rekan-rekan kerjanya. Maka dengan ini, model kerangka pemikiran dalam penelitian digambarkan seperti berikut :

### **G. Penelitian Terdahulu**

Berikut adalah tabel yang disajikan dari penelitian-penelitian terdahulu:

**Tabel 1. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

| <b>No</b> | <b>Peneliti</b>                   | <b>Judul Penelitian</b>   | <b>Variabel</b>   | <b>Hasil Penelitian</b>   |
|-----------|-----------------------------------|---|---|---|
| 1         | Adila (2017)                      | “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan di kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan”. | Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Pengembangan Karier (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) | Pada penelitian ini menunjukkan hasil serempak dengan adanya pengaruh yang sifatnya positif dari variabel lingkungan kerja dan variabel pengembangan karir  |
| 2         | Ramdani, Femi & Madiastuti (2018) | “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Banten”           | Lingkungan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)           | Hasilnya memberikan penjelasan adanya keberpengaruhan secara positif dan signifikan pada variabel-variabel tersebut   |
| 3         | Permatasari (2006)                | “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Telkom Malang)”                                      | Perencanaan Kerja (X1), Manajemen Karir (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)             | Terdapat hubungan yang pengaruh positif dari perencanaan kerja lalu dengan manajemen karir pada variabel terikatnya yaitu Kinerja dengan tingkat daya erat hubungan variabel tersebut sebesar 82% |
| 4         | Nurdin, Djaelani dan              | “Pengaruh gaya Kepemimpinan,  | Gaya Kepemimpinan   | Hasil penelitiannya yaitu Gaya  |

|   |                        |   |   |  |
|---|------------------------|---|---|--|
|   | Priyono<br>(2017)      | Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)” | (X1), Pengembangan Karir (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) | Kepemimpinan bersifat probabilitas atau tidak berpengaruh dan Pengembangan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan untuk kinerja Karyawan namun pada lingkungan kerja tidak memiliki keberpengaruhan pada kinerja.   |
| 5 | Kharisnawati<br>(2018) | “Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Hotel Ciputra Semarang)”       | Pengembangan Karir (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) | Hasil dari pengembangan karir memiliki pengaruh yang sifatnya kuat yaitu berpengaruh positif pada kinerja dengan persentase keberpengaruhan 36,9%. Lingkungan Kerja Fisik dengan daya keberpengaruhan yang bersifat sedang, lingkungan kerja fisik berpengaruh pada kinerja dengan persentase 30%. |
| 6 | Astrika<br>(2017)      | “Pengaruh Pengembangan Karir dan  | Pengembangan Karir (X1), Lingkungan Kerja                                     | Hasil memberikan gambaran keberpengaruhan  |

|   |                         |  |   |  |
|---|-------------------------|--|---|--|
|   |                         | Lingkungan Kerja Terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT. Johan Sentosa Bangkinang”  | (X2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y)  | secara positif dari kedua variabel bebasnya terhadap kepuasan kerja.   |
| 7 | Husain (2020)           | “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Pegawai terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Persero. Tbk”   | Lingkungan Kerja (X1), Pengembangan Pegawai (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)                   | Hasil penelitian menjelaskan keberpengaruhannya secara simultan maupun parsial pada kinerja.                             |
| 8 | Budy dan Hartini (2017) | “Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai <i>variable</i> Intervening pada perusahaan Sinjaraga Santika Sport” | Pengembangan Karir (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) dan Kepuasan Kerja (M) | Hasil berpengaruh positif dan bersifat signifikan terhadap daya kerja atau kinerja dan juga pada tingkat kepuasan kerja. |
| 9 | Juwita (2020)           | “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi (Studi pada pegawai  | Pengaruh Pengembangan Karir (X1), Kinerja Karyawan (X2), Komitmen organisasi (M).           | komitmen organisasi berperan memediasi secara terpisah dan berpengaruh untuk pengembangan karier terhadap kinerja.       |

|  |  |                                  |  |  |
|--|--|----------------------------------|--|--|
|  |  | PT. Pindad<br>(Persero) bandung” |  |  |
|--|--|----------------------------------|--|--|

Sumber : (Data diolah Peneliti, 2021)

Berdasarkan penelitian terdahulu maka mampu diringkas bahwa dari hasil penelitian relatif positif dan signifikan, dimana pengaruh dari pengembangan karir dapat memberikan pengaruh signifikan pada kinerja pegawai, lingkungan kerja mempunyai daya pengaruh yang positif pada kinerja pegawai. Ini menunjukkan semakin tinggi motivasi untuk melaksanakan perencanaan karir menjadi pengembangan karir lalu nantinya kinerja pegawai dapat meningkat dikarenakan mendapatkan peningkatan kredibilitas, akuntabilitas, kapabilitas serta kekuasaan *normative* baru pada jabatannya.

#### H. Hipotesis

Terdapat beberapa hipotesis atau praduga sementara, diantaranya :

Hipotesis 1 :

“Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung”.

Hipotesis 2 :

“Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung”.

Hipotesis 3 :

“Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung”.

## I. Model Penelitian

Model penelitian merupakan sebuah bentuk prototype atau kerangka dalam menggambarkan hipotesis secara visual.

**Gambar 1. 1**  
**Konsep Model Regresi Linear Berganda**

