

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Juliati (2021) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah aset bagi organisasi karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan yang dapat melaksanakan kegiatan operasional organisasi. Menurut Utin dan Yosepha (2019) sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Firman (2021), tanpa sumber daya manusia (SDM), sumber daya lainnya akan menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah aset penting yang berharga dan harus dijaga oleh suatu organisasi. Sumber daya manusia berperan sebagai pencipta dan penggerak sistem manajemen yang dimiliki organisasi. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik dikatakan sebagai organisasi sehat dan produktif.

Setiap organisasi dalam menjalankan operasionalnya pasti selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Keberhasilan dari pencapaian tujuan ini akan ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Pencapaian tujuan akan sulit tercapai apabila unsur terpentingnya yaitu sumber daya manusia didalamnya tidak optimal. Sumber daya manusia optimal berkaitan dengan kinerja mereka yang mumpuni mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Febrianti, dkk. (2020) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat vital bagi organisasi atau

instansi pemerintah. Oleh karena itu perannya untuk merealisasikan strategi sangat penting, yaitu sebagai pelaksana strategi organisasi. Berdasarkan pernyataan tersebut maka organisasi atau instansi pemerintahan harus memiliki pegawai dengan kemampuan, pengalaman, kedisiplinan, prestasi, serta dedikasi yang tinggi.

Menurut Chaerudin, dkk. (2020), sumber daya manusia adalah orang-orang yang merencanakan, menggerakkan, mengawasi seluruh kegiatan operasional organisasi, merumuskan seluruh strategi dengan menggunakan daya pikir dan fisik untuk mencapai tujuan utama organisasi. Sumber daya manusia yang dimiliki harus berkualitas serta memiliki keahlian atau kompetensi tinggi karena mustahil bagi sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya dengan kualitas sumber daya manusia yang buruk. Menurut Iis, dkk. (2022), sumber daya manusia tidak hanya berperan sebagai obyek yang harus selalu mendapat perhatian dan perlindungan organisasi tetapi juga berperan sebagai subyek yang dapat menentukan kemajuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia maka sumber daya lainnya akan bersifat pasif untuk membantu tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi harus memperhatikan sumber daya manusia yang mereka miliki terutama kinerjanya.

Kinerja (*work performance*) adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Utin dan Yosepha (2019). Kinerja pegawai berkaitan dengan penilaian kinerja yaitu tolak ukur yang digunakan organisasi untuk melihat hasil kerja pegawainya, sehingga

mereka harus selalu mengoptimalkan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang optimal. Menurut Juliati (2021), maksud dan tujuan kinerja adalah menetapkan tujuan yang berguna, tidak hanya untuk evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, tetapi juga untuk hasil proses kerja selama periode tersebut.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi akan menggambarkan kualitas dari organisasi tersebut. Selain menggambarkan kualitas organisasi, kinerja pegawai menjadi salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam proses pencapaian tujuan dari sebuah organisasi. Hal ini sejalan dengan pernyataan Mulyani, dkk. (2019) bahwa kinerja pegawai merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan organisasi, oleh karena itu diperlukan suatu strategi sumber daya manusia yang efektif yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menciptakan kinerja yang tinggi di setiap organisasi.

Baik buruknya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Wau (2021), pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pengembangan karir akan memicu motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Hal ini didukung oleh Firman (2021) dengan asumsinya bahwa pengembangan karir dapat mendorong kinerja karyawan karena pengembangan ini biasanya dikaitkan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik sehingga program pengembangan karir dapat meningkatkan

keterampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap para pekerjaannya.

Ada berbagai komponen yang harus dipenuhi untuk bisa mengembangkan karir dalam suatu organisasi dan komponen itu ditentukan oleh masing-masing organisasi. Menurut Shaito (2019), ada empat komponen pengembangan karir yaitu, pendidikan, kemampuan, jaringan dan pengalaman. Dalam komponen tersebut, pendidikan menjadi komponen pertama karena pendidikan seseorang akan mempengaruhi pola pikir dan kemampuan seseorang sehingga banyak organisasi yang menjadikan pendidikan sebagai salah satu syarat untuk dapat mengembangkan karir khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kantor pemerintahan.

Hal tersebut juga sesuai dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1103 Tahun 2022 tentang nomenklatur jabatan pelaksana PNS di lingkungan instansi pemerintah yang menyebutkan kualifikasi pendidikan minimal untuk masing-masing jabatan pelaksana. Pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional menyebutkan bahwa kategori dan jenjang jabatan fungsional disesuaikan dengan jenjang pendidikan. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 juga menyebutkan salah satu syarat kenaikan pangkat bagi seorang PNS adalah pendidikannya. Berarti semakin tinggi jenjang pendidikan yang dimiliki maka semakin tinggi pula peluang dalam jenjang jabatan fungsional dan pangkat yang dicapai.

Pengembangan karir merupakan hal yang diharapkan oleh karyawan dalam bekerja karena mereka ingin mendapatkan hak yang lebih tinggi dari sebelumnya (Mardiyah dan Purba, 2019). Pengembangan karir ini dapat dijadikan tolak ukur oleh seorang pegawai untuk melihat seberapa jauh pencapaiannya dalam bekerja. Organisasi yang merancang rencana pengembangan karir dengan baik akan membantu karyawan untuk menentukan kebutuhan karir mereka sendiri serta menyesuaikan kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan sehingga kinerja mereka bisa dioptimalkan. Hal ini didukung dengan beberapa penelitian terdahulu yang meneliti variabel pengembangan karir.

Mardiyah dan Purba (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir akan memberikan dorongan untuk meningkatkan kesadaran pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Peneliti lain, yaitu Katharina dan Dewi (2020) menyatakan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan yang positif, artinya pengembangan karir yang lebih baik yang dikelola oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan karir berperan dalam memberikan pengembangan pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga apabila pegawai dapat berkembang dengan baik maka akan selalu meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Tamsah, *et al.*, (2021)

menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin baik pengembangan karir pada suatu organisasi maka implementasi karyawan terhadap kinerjanya akan semakin tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Firman (2021) menyatakan hasil yang sama, bahwa hasil penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan pengembangan karir memegang peranan penting untuk optimalisasi kinerja karyawan. Pernyataan tersebut berbanding terbalik dengan penelitian Sembiring, *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa variabel pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kinerja lebih kecil daripada pengaruh tidak langsungnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengembangan karir kurang efektif dalam meningkatkan kinerja.

Selain pengembangan karir, menurut Abun (2021) *self efficacy* juga mempengaruhi kinerja pegawai. *Self efficacy* yang tinggi akan berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai. *Self efficacy* (efikasi diri) merupakan keyakinan yang dimiliki oleh individu untuk menyelesaikan beban atau tugas yang mereka miliki. *Self efficacy* ini akan timbul dari dalam diri individu yang akan memberikan dorongan kepada individu tersebut. Menurut Chung, *et al.*, (2021), *self efficacy* mengacu pada keyakinan terhadap kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi.

Dheviests, dkk. (2020), menjelaskan bahwa efikasi diri dijadikan sebagai evaluasi individu yang berkaitan dengan kemampuan atau kompetensi diri mereka sendiri untuk melakukan tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi rintangan.

Dalam organisasi, *self efficacy* sangat menentukan kinerja individu untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini didukung oleh pernyataan Nusannas, *et al.*, (2020) bahwa untuk mencapai suatu tujuan, efikasi diri dapat mempengaruhi seseorang yang menciptakan dorongan kekuatan, menciptakan lingkungan yang kondusif, dan mempengaruhi anggota perusahaan sehingga pada akhirnya mengarah pada kinerja yang lebih baik. *Self efficacy* memiliki peran besar terhadap kinerja individu. Peran ini meliputi bagaimana cara individu tersebut untuk merumuskan target untuk dirinya sendiri, seberapa kuat individu tersebut untuk mencapai target tersebut, serta seberapa siap individu tersebut untuk menghadapi kegagalan. Sejalan dengan pendapat Yokoyama (2019) yang menyatakan *self efficacy* dapat mempengaruhi bagaimana mereka berpikir, merasakan, memotivasi diri, dan bertindak sesuai aturan, sehingga pada akhirnya akan tercipta kinerja karyawan yang baik.

Hal tersebut menandakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian terdahulu oleh Turay, dkk. (2019) juga mendukung pernyataan tersebut. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan sehingga semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Pada penelitian tersebut nilai variabel

self efficacy akan lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan jika dukungan institusional kuat. Hasil penelitian dari Zaki, dkk. (2019) juga menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa *self efficacy* yang ditingkatkan mengarah pada kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian oleh Maria, dkk. (2021) juga menyatakan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa *self efficacy* akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian oleh Arifin, dkk. (2021) memiliki hasil penelitian yang sama, yaitu *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy* yang baik akan mendorong dan mempengaruhi karyawan untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Tidak berbeda dengan hasil penelitian dari Rahmizal, dkk. (2022) yang menyatakan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja mereka.

Disisi lain, hasil penelitian oleh Hakim, dkk. (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan, maka belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, *self efficacy* dalam penelitian ini juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun dalam persentase yang rendah.

Menurut Erawati, dkk. (2019), lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi pegawai untuk dapat bekerja dengan maksimal. Menurut Pusparani, dkk. (2021) lingkungan kerja adalah kondisi dimana karyawan bekerja dan menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja. Menurut Tasman, dkk. (2021), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan hal-hal yang berkaitan dengan keseluruhan peralatan atau alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat orang bekerja, tata cara atau cara kerja, serta tata tertib kerja baik bekerja secara perorangan maupun berkelompok.

Menurut Edward dan Purba (2020), lingkungan kerja adalah tempat pegawai melaksanakan tugasnya dan merupakan kondisi hidup kerja pegawai yang bekerja sama secara terus menerus serta menghasilkan perbuatan yang berkesan dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaannya. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau suasana di tempat pegawai bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya serta menjalin hubungan dengan sekitarnya sehingga menciptakan perasaan tertentu.

Lingkungan kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja individu dalam suatu organisasi. Menurut Zafar, dkk. (2020), sumber daya manusia dalam organisasi akan memberikan hasil kinerja yang optimal jika didukung oleh lingkungan kerja dan optimalisasi kinerja individu akan membantu mereka untuk mencapai tujuannya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai akan

memiliki semangat untuk bekerja, merasa nyaman, dan berkonsentrasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh pernyataan Menurut Badrianto dan Muhamad Ekhsan (2019), perusahaan tidak akan berkembang dengan baik jika lingkungan kerjanya tidak kondusif. Lingkungan kerja yang tidak kondusif ini dapat membuat pegawai mudah stress, tidak memiliki semangat bekerja, datang tidak tepat waktu.

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Pada penelitian ini lebih berfokus pada lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua hal yang berbentuk fisik yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi proses bekerja mereka. Menurut Sunarto dan Maulana (2021), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja perusahaan yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Menurut Sitepu, dkk. (2020) lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya. Lalu yang kedua adalah lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, kebisingan, bau, warna, dan lain-lain. Lingkungan kerja fisik dapat membantu individu di dalam organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik yang

baik dan sesuai dengan kebutuhan pegawai akan mempercepat proses kinerja mereka.

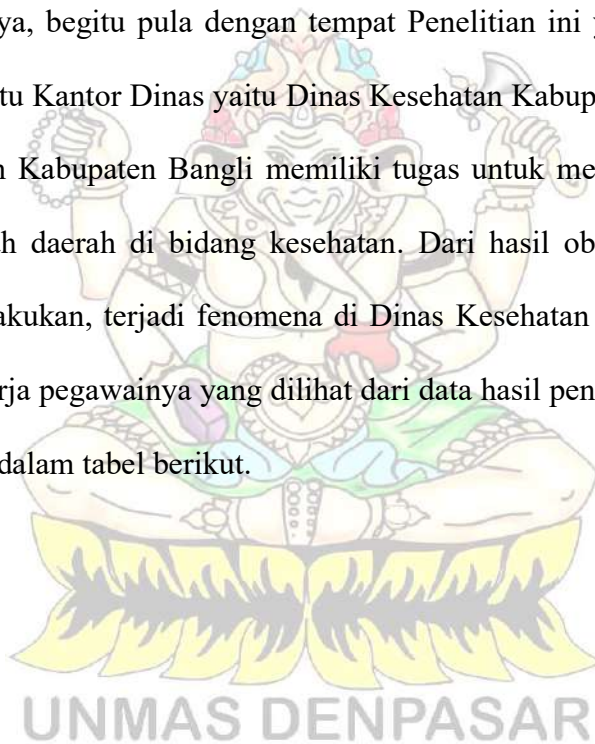
Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik ini berpengaruh terhadap kinerja individu di dalam organisasi. Sejalan dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh Arilaha, dkk. (2020) yang dalam penelitiannya menunjukkan pengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut memberikan penjelasan bahwa lingkungan kerja fisik akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Lingkungan yang nyaman akan menciptakan suasana kerja yang positif dan mengoptimalkan kinerja mereka.

Sitepu, dkk. (2020) juga melakukan penelitian terkait pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti lingkungan kerja fisik akan membantu kelancaran pekerjaan karyawan sehingga tingkat kerjanya meningkat. Penelitian lain oleh DP dan Riana (2020) juga menyatakan hasil yang sama, yaitu lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik akan membuat terciptanya kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian menurut Ibrahim, dkk. (2022) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang sehat dan positif akan berdampak pada emosional pegawai. Hasil penelitian lain oleh Refiana, dkk. (2022)

menyatakan hasil yang berbeda. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap organisasi pasti selalu mengharapkan kinerja terbaik dari pegawainya, begitu pula dengan tempat Penelitian ini yang dilaksanakan disalah satu Kantor Dinas yaitu Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli. Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli memiliki tugas untuk melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang kesehatan. Dari hasil observasi awal yang sudah dilakukan, terjadi fenomena di Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli pada kinerja pegawainya yang dilihat dari data hasil penilaian kinerja yang disajikan dalam tabel berikut.



Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja PNS
Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli
Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Kriteria			
		Sangat Baik	Baik	Butuh Perbaikan	Kurang
Januari	64	10	49	5	1
Februari	64	14	39	8	3
Maret	64	18	31	7	8
April	64	20	32	6	6
Mei	64	19	34	5	6
Juni	64	21	34	4	5
Juli	64	18	37	5	4
Agustus	64	18	36	3	7
September	64	23	32	5	4
Oktober	64	15	30	9	10
November	64	19	33	6	8
Desember	64	20	36	2	6

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli, (2022)

Dari Tabel 1.1 di atas menunjukkan hasil penilaian kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli selama beberapa bulan tersebut belum stabil atau masih naik turun. Dapat dilihat bahwa kinerja pegawai dengan tingkat terendah terjadi pada bulan Oktober dengan kriteria Butuh Perbaikan 9 orang dan kriteria Kurang sejumlah 10 orang. Penilaian kinerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli disesuaikan dengan beberapa kriteria penilaian yang dinilai oleh pihak internal yaitu kedisiplinan yang diukur dari tingkat absensi pegawai, hasil kerja, dan perilaku kerja dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan yaitu berupa target kinerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang

telah ditentukan. Pada tabel penilaian kinerja menunjukkan hasil penilaian yang bervariasi dan kinerja terendah terjadi pada bulan Oktober. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja mereka kurang optimal sehingga mengalami penurunan dalam penilaian kinerja. Berdasarkan observasi dan wawancara awal, permasalahan yang terjadi disana adalah pegawai yang terlambat dalam menyelesaikan target kerjanya atau kurang optimal dalam memanfaatkan jam kerja.

Seperti yang disebutkan di atas bahwa pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai dan untuk dapat mengembangkan karir, pegawai harus memenuhi salah satu komponen pengembangan karir yaitu pendidikan khususnya untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli sebagai salah satu instansi pemerintah yang mempekerjakan PNS maka pendidikan pegawainya sangat menentukan pengembangan karir di instansi mereka. Berikut data pendidikan PNS pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli.

Tabel 1.2
Data Pendidikan PNS
Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli
Tahun 2022

No.	Divisi	Pendidikan (orang)			
		SMA	D3	S1	S2
1.	Sub. Bagian Umum	6	4	8	2
2.	Sub. Bagian Keuangan	2	1	5	-
3.	Bidang Kesehatan Masyarakat	1	7	4	3
4.	Bidang Pelayanan Kesehatan Masyarakat	2	1	6	1
5.	Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	2	3	4	2
Total		13	16	27	8
Total PNS		64			

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli, (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, menunjukkan bahwa ada 13 orang PNS di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli yang memiliki pendidikan terakhir SMA. Hal ini mengindikasikan bahwa 13 orang ini memiliki batasan dalam jenjang jabatan di kantornya dan pangkat sebagai PNS jika tidak melanjutkan pendidikan mereka. Begitu pula dengan pegawai yang memiliki pendidikan D3 tentunya akan memiliki jenjang jabatan dan pangkat yang berbeda dari pegawai dengan pendidikan S1 dan S2. Dengan pendidikan yang mereka miliki akan menentukan proses pengembangan karir.

Jadi dari data di atas dapat disimpulkan dengan keberagaman latar belakang pendidikan yang dapat menentukan karir mereka tentu akan berpengaruh pada kinerja karena mereka memiliki kesempatan yang berbeda dibawah naungan instansi yang sama. Pegawai yang memiliki kesempatan lebih kecil untuk berproses dalam pengembangan karirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang optimal dan begitu juga yang terjadi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli. Keterbatasan struktural pegawai juga menjadi salah satu permasalahan dalam proses pengembangan karir disana. Menurut Priansa (2018) indikator pengembangan karir meliputi perencanaan karir, pengembangan karir individu, pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM, dan peran umpan balik terhadap kinerja. Jika pegawai ingin mengembangkan karirnya maka pegawai harus bertanggung jawab dengan perencanaan dan pengembangan karir mereka secara individu salah satunya adalah dengan melanjutkan pendidikan agar bisa memenuhi kriteria untuk mendapatkan pangkat dan jabatan.

Tinggi rendahnya *self efficacy* pegawai dapat dilihat dari bagaimana ketercapaian target yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi *self efficacy* yang mereka miliki maka akan sebanding dengan ketercapaian target mereka. Hal ini sejalan dengan Lestariningsih, dkk. (2021) yang menyatakan, ketika seorang karyawan memiliki efikasi diri yang tinggi, maka pekerjaan yang diberikan juga akan meningkat, karena mereka akan mencurahkan segala upaya dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan situasi dalam mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditetapkan. Data Tabel 1.1 menunjukkan penilaian kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli yang mengalami penurunan pada bulan Oktober dan salah satu tolak ukurnya adalah realisasi hasil atau target kerja. Hasil tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang dialami pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli untuk menyelesaikan target kerja mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat *self efficacy* pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli masih belum cukup tinggi dan perlu ditingkatkan lagi untuk mencapai kinerja yang lebih optimal guna mendukung instansi mereka. Selain itu, pegawai dinilai kurang percaya diri dan tidak berinisiatif dalam melakukan inovasi dalam kerjanya.

Menurut Hamidi, dkk. (2020), lingkungan fisik meliputi komponen tempat kerja berwujud yang terdiri dari tata ruang dan fungsionalitas lingkungan. Indikator dari lingkungan kerja fisik yaitu, tata letak kantor, pencahayaan, fasilitas yang ergonomis. Berdasarkan indikator tersebut, berikut data lingkungan kerja fisik pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli.

Tabel 1.3
Data Lingkungan Kerja Fisik
Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli
Tahun 2022

No.	Uraian	Keterangan
1.	Tata letak kantor	Pengaturan ruang kerja (kuri dan meja) nampak terlalu berdekatan, penyusunan <i>file</i> pada ruang kerja sudah cukup rapi namun pada sudut ruang kerja masih ada <i>file</i> yang tertumpuk
2.	Pencahayaannya	Pencahayaannya sudah tercukupi untuk ruangan kerja. Pencahayaannya dibantu oleh cahaya matahari pada pagi hari dan lampu yang dipasang pada ruangan.
3.	Fasilitas yang ergonomis	Fasilitas sudah ergonomis untuk menunjang kinerja pegawai namun ada kendala pada jaringan internet yang kurang stabil.

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli, (2022)

Dilihat dari Tabel 1.3 lingkungan kerja fisik pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli sudah cukup baik dan mendukung dalam proses pekerjaan pegawainya. Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli juga terus melaksanakan pembenahan untuk mendukung sarana dan prasana kantor mereka. Pada tabel di atas dapat dilihat juga ada kekurangan pada lingkungan kerja fisik Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli yaitu ada file yang kurang rapi dan sedikit tertumpuk di sudut ruangan dan juga jaringan internet yang kurang stabil sehingga situasi ini sedikit mengganggu kenyamanan pegawai dan kinerja mereka. Sebagaimana kita ketahui bahwa saat ini kita bergantung pada internet, maka dari itu jaringan internet sangat penting untuk pegawai terutama untuk membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli dan hasil penelitian terdahulu yang bervariasi mengenai pengaruh variabel pengembangan karir, *self efficacy*, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai sehingga hal tersebut melatar belakangi peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan **“Pengaruh Pengembangan Karir, *Self Efficacy*, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli”**.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitia di atas, maka yang menjadi manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Peneliti

Dapat mengaplikasikan teori-teori yang sudah diperoleh dari perguruan tinggi terutama yang berkaitan dengan pengembangan karir, *self efficacy*, lingkungan kerja fisik, dan kinerja pegawai sehingga dapat merespon suatu kejadian, memberikan sumbangan pemikiran dan juga solusi atas masalahnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai sumbangan pemikiran ataupun bahan pertimbangan untuk keberlangsungan kegiatan operasional ataupun perumusan kebijakan dalam instansi serta penyelesaian permasalahan yang berkaitan dengan pengembangan karir, *self efficacy*, lingkungan kerja fisik, dan kinerja pegawai.

b. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati
Denpasar

Hasil penelitian ini merupakan sumbangan untuk keputakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah terkait.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory digunakan sebagai teori utama (*grand theory*) dalam penelitian ini. *Goal Setting Theory* adalah salah satu teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke pada tahun 1968 dalam publikasinya yang berjudul “*Toward a Theory of Task Motivation and Incentives. Goal Setting Theory*” adalah teori yang menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini menyebutkan bahwa tujuan atau *goal* itu meliputi *performance standard* (standar kinerja yaitu pengukuran untuk evaluasi kinerja), *work norm* (standar penerimaan terhadap perilaku tertentu yang ditentukan oleh kelompok kerja), *quota* (batas minimum pekerjaan), *task* (bagian pekerjaan yang dicapai), dan *budget* (batas pengeluaran).

Teori ini memiliki pandangan bahwa *goal setting* sebagai teknik untuk meningkatkan motivasi kerja dan selanjutnya akan meningkatkan kinerja. Teori ini menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide atau pemikiran dan niat seseorang sehingga *Goal Setting Theory* dikaitkan dengan komitmen individu terhadap tujuan. Menurut Purnamasari (2019) jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi

konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

Menurut Kusnadi, dkk (2022) salah satu karakteristik dari *Goal Setting Theory* adalah tingkat kesulitan tujuan dimana tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Semakin tinggi tingkat kesulitan tujuannya maka semakin tinggi pula motivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. *Goal setting* akan menjadi acuan untuk mengarahkan mereka dalam melakukan tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pegawai yang memiliki *goal setting* akan lebih tekun, lebih bersemangat, lebih tahan tantangan, dan memiliki ambisi yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan kinerja yang lebih baik.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Definisi Kinerja Pegawai

Utin dan Yosepha (2019) menjelaskan bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi selalu berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat individu. Menurut Juliati (2021), kinerja adalah hasil yang dicapai dari perilaku organisasi yang mencerminkan keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya.

Harras, *et al.*, (2020) mendefinisikan kinerja sebagai hasil atau keseluruhan tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan suatu tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil yang telah ditetapkan, target, atau tujuan atau kriteria. Maksud dan tujuan kinerja adalah menetapkan tujuan yang berguna, tidak hanya untuk evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, tetapi juga untuk hasil proses kerja selama periode tersebut. Menurut Kalogiannidis (2020), kinerja pegawai umumnya didefinisikan sebagai perilaku yang diperlihatkan oleh seorang pegawai saat melakukan tugas tertentu yang diberikan oleh perusahaan.

Fuertes, *et al.*, (2020) menyatakan bahwa kinerja pegawai dikaitkan dengan prestasi setiap pegawai sesuai dengan aturan, peraturan atau harapan yang berbeda dari organisasi. Kinerja pegawai yang sangat baik sangat penting dalam penciptaan layanan berkualitas tinggi dan profitabilitas yang lebih tinggi bagi organisasi. Manfaat dari peningkatan kinerja pegawai ini cenderung mengarah pada keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dalam jangka panjang. Menurut Jiang, *et al.*, (2020), sifat kinerja pegawai mencerminkan kemampuan dan kapabilitas masing-masing individu

pegawai dalam suatu organisasi. Dalam hal ini, sebagian besar pegawai yang kompeten cenderung menunjukkan tingkat keahlian dan komitmen yang tinggi pada pekerjaan yang mengarah pada kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang memiliki keahlian dan keterampilan yang kurang.

Noorazem, *et al.*, (2021) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai sejauh mana seorang anggota organisasi memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai sangat penting bagi suatu organisasi karena mereka berperan sebagai mekanisme penting yang berkontribusi pada keberhasilan suatu organisasi. Berdasarkan definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dengan perilaku tertentu yang disesuaikan dengan peraturan dan harapan dari organisasi yang memberikan kontribusi untuk tujuan organisasi.

2.2.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018), ada beberapa indikator kinerja pegawai yaitu:

- a) Kuantitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka.
- b) Kualitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja.
- c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas, yaitu memanfaatkan berbagai sumber daya secara bijaksana dengan cara yang hemat biaya.
- d) Disiplin kerja, yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

- e) Inisiatif, yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal meskipun dalam keadaan sulit.
- f) Ketelitian, yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah sudah mencapai tujuan atau belum.
- g) Kepemimpinan, yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- h) Kejujuran, yaitu kesesuaian antara tindakan yang dilakukan dengan fakta yang ada.
- i) Kreativitas, yaitu proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau ide untuk inovasi.

Menurut Kasmir (2019) indikator kinerja yaitu:

- a) Kualitas, yaitu kualitas kerja yang diukur melalui persepsi pemimpin terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.
- b) Kuantitas, yaitu hasil kerja yang biasa dinyatakan dengan istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu, yaitu tingkat ketercapaian pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan.
- d) Efektivitas, yaitu tingkat pemanfaatan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi dengan maksimal.

- e) Kemandirian, yaitu tingkat tanggung jawab dari individu pegawai dalam menjalankan komitmen kerja dengan instansi.

2.3 Pengembangan Karir

2.3.1 Definisi Pengembangan Karir

Menurut Rahayu, dkk. (2019), pengembangan karir adalah rangkaian pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu untuk jenis pekerjaan yang sama atau rangkaian pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai sejak awal hingga mencapai suatu jabatan tertentu. Pengembangan karir merupakan suatu proses yang berkelanjutan yang dilalui oleh individu melalui upaya pribadinya guna mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi. Menurut Cederyana, *et al.*, (2018) pengembangan karir merupakan langkah yang dapat digunakan perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas pegawai serta mempersiapkan karir masa depan pegawai. Pengembangan karir tidak hanya memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi tetapi lebih memberikan tanggung jawan dan pernghargaan atas upaya yang dilakukan oleh pegawai (Afiyati, 2019).

Menurut Susita, dkk. (2020), pengembangan karir merupakan hal yang diinginkan oleh setiap pegawai karena umumnya semakin tinggi suatu jabatan maka akan semakin sejahtera hidupnya. Jika perusahaan tidak melakukan proses pengembangan karir, pegawai akan menurunkan loyalitasnya terhadap perusahaan dan justru merugikan perusahaan itu sendiri. Pengembangan karir mengarah pada tingkat produktivitas dan

keterampilan pegawai yang dapat memajukan organisasi (Shaito, 2019). McDonald, *et al.*, (2023) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah proses melaksanakan kegiatan yang direncanakan dan tidak direncanakan yang berorientasi untuk pencapaian tujuan hidup dan pekerjaan. Dalam sebuah organisasi, ini akan menjadi proses kolaboratif yang dapat meningkatkan keterampilan individu dan kemampuan kerja untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

Adnyani dan Dewi (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mewujudkan karir yang diinginkan. Pengalaman kerja yang cukup diperlukan bagi pegawai agar dapat memberikan kepuasan kerja kepada setiap pegawai yang akan berdampak pada peningkatan kinerjanya. Pengembangan karir merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang membantu pegawai merencanakan karir masa depannya diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara optimal (Jumawan dan Mora, 2018).

Berdasarkan beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah proses yang dilalui oleh pegawai dalam proses pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu yang berorientasi pada peningkatan produktivitas dan keterampilan pegawai. Terjadinya peningkatan dan produktivitas dan keterampilan pegawai akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Maka setiap pegawai harus diberikan kesempatan agar dapat mengembangkan kemampuan dan karirnya serta diharapkan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.

2.3.2 Indikator Pengembangan Karir

Indikator dalam pengembangan karir menurut Priansa (2018):

- a) Perencanaan karir, yaitu pegawai harus merencanakan karirnya dan memiliki strategi untuk mencapainya.
- b) Pengembangan karir individu, yaitu setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.
- c) Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM, yaitu pengembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.
- d) Peran umpan balik terhadap kinerja, tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka cenderung sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

2.4 *Self Efficacy*

2.4.1 Definisi *Self Efficacy*

Menurut Dissanayake, *et al.*, (2019) mengemukakan bahwa efikasi diri dapat didefinisikan sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan tingkat yang ditentukan yang dapat memberikan pengaruh pada peristiwa yang mempengaruhi kehidupannya. Lebih lanjut dikemukakan bahwa keyakinan yang muncul dapat menentukan bagaimana pola pikir seseorang, cara mereka memotivasi diri, dan cara mereka berperilaku. Keyakinan ini dapat muncul melalui

proses kognitif, motivasional, afektif, dan seleksi. *Self efficacy* akan berkembang secara bertahap dan terus menerus seiring dengan peningkatan kemampuan dan pengalaman individu tersebut.

Menurut Huang, dkk. (2018), seseorang yang memiliki *self efficacy* yang kuat dapat membantu dirinya sendiri untuk menuntaskan pekerjaan yang diberikan dan membantu meningkatkan kesejahteraan psikologisnya. Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang kuat akan memiliki pola pikir yang lebih matang dalam mengatasi tugas yang sulit. Mereka akan menganggap tugas yang sulit sebagai pekerjaan menantang yang harus dikuasai, bukan sebagai sesuatu yang menakutkan dan harus dihindari. Hal ini dapat memberikan rasa percaya diri dan ketahanan mental yang membuat seseorang terhindar dari resiko stres dan depresi di tempat kerja.

Huang dkk. (2018) menyatakan bahwa *self efficacy* adalah sejumlah perkiraan kemampuan yang dirasakan seseorang. Pada dasarnya, *self efficacy* adalah keyakinan seseorang bahwa dirinya mampu mengerjakan suatu tugas tertentu dengan baik. Keyakinan ini membuat individu mampu menilai apakah ia mempunyai kekuatan untuk menghasilkan dampak yang mereka harapkan atau tidak. *Self efficacy* yang tinggi dapat memberikan motivasi kepada individu secara kognitif untuk bertindak lebih tepat dan terarah, terutama jika tujuan yang ingin dicapai adalah tujuan yang jelas. Hal ini dapat menentukan seberapa banyak usaha yang akan dilakukan dan berapa lama seseorang itu akan bertahan dalam menghadapi hambatan atau situasi yang sulit. *Self efficacy* menurut Sklett, et al.. (2018) adalah keyakinan individu tentang kemampuan mereka sendiri dalam

keberhasilannya untuk melakukan tugas agar mencapai hasil yang diharapkan.

Motyka, *et al.*, (2018) mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas pada tingkat kinerja tertentu. Efikasi diri muncul pada saat individu mempunyai kepercayaan diri terhadap kemampuan yang mereka miliki dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga mampu meraih kesuksesan. Keyakinan ini berkaitan dengan dorongan atau motivasi yang seseorang miliki untuk lebih yakin dengan kemampuannya sendiri. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuan untuk melakukan aktivitas atau perilaku dengan sukses. Semakin tinggi *self efficacy* seseorang maka semakin tinggi kinerja yang dicapai. Sarinah, dkk. (2018) menyatakan efikasi diri sebagai salah satu aspek dalam diri individu yang secara umum berkaitan dengan daya tahan diri, kemampuan mengendalikan diri dan mencapai tujuan, kemampuan menghadapi tantangan dan ketekunan dalam menghadapi hambatan untuk memicu kepuasan dalam hidup individu.

Firnanda, dkk. (2021) menyatakan *self efficacy* mempengaruhi bagaimana individu berperilaku dan merupakan komponen konseptual dalam mengidentifikasi orang lain dalam berbagai situasi. Menurut Ergün *et al.*, (2018) *self efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuannya sendiri untuk melakukan sesuatu. *Self efficacy* merupakan bentuk kepercayaan diri seseorang dalam melakukan berbagai

hal. *Self efficacy* adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Menurut Chung, *et al.* (2021) menjelaskan bahwa *self efficacy* mengacu pada keyakinan terhadap kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan dalam situasi apapun.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan diri terhadap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik walaupun dihadapkan dengan situasi yang sulit karena memiliki pola pikir dan motivasi yang kuat. Oleh karena itu, *self efficacy* sangat penting untuk membantu seseorang menghadapi tantangan dalam pekerjaan agar tidak mudah putus asa. *Self efficacy* dapat membantu seseorang untuk meraih kesuksesan.

2.4.2 Indikator *Self Efficacy*

Tyas, dkk. (2019) menyebutkan indikator *self efficacy* sebagai berikut, yaitu:

a) Indikator level atau *magnitude*

Mengacu pada taraf kesulitan tugas yang diyakini individu apakah mereka mampu mengatasinya. Tingkat kesulitan dari sebuah tugas yang mereka hadapi, apakah sulit atau mudah akan menentukan *self efficacy* mereka.

b) Indikator *Generality*

Mengacu pada variasi situasi di mana penilaian tentang *self efficacy* dapat diterapkan. Seseorang dapat menilai dirinya memiliki efikasi pada

banyak aktivitas atau pada aktivitas tertentu saja. Semakin banyak *self efficacy* yang dapat diterapkan pada berbagai kondisi, maka semakin tinggi *self efficacy* seseorang.

c) Indikator *Streght*

Terkait dengan kekuatan dari *self efficacy* seseorang ketika berhadapan dengan tuntutan tugas atau suatu permasalahan. *Self efficacy* yang lemah dapat dengan mudah dihilangkan dengan rasa takut yang dimiliki ketika menghadapi sebuah pekerjaan.

2.5 Lingkungan Kerja Fisik

2.5.1 Definisi Lingkungan Kerja Fisik

Pusparani, dkk. (2021) menyatakan lingkungan kerja atau kondisi kerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya meningkatkan kinerja sehingga tercipta kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja atau kondisi kerja adalah kondisi di mana pegawai bekerja. Lingkungan kerja organisasi sangat penting bagi manajemen untuk memperhatikan lingkungan kerja yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Riyanto *et al.*, 2021). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan

kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai sebagainya.

Lingkungan kerja dapat dikelompokkan menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Susanti dan Mardika (2021), lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman bagi pegawai termasuk menyediakan fasilitas agar lingkungan kerja fisik dan non fisik memadai sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Ronal dan Hotlin (2019) lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat kinerja pegawai menurun kinerja dan waktu untuk mencapai tugas yang sudah diberikan mungkin tidak berjalan sesuai dengan target yang telah ditentukan sehingga hasil dari sistem kerja yang diterapkan tidak efektif dan efisien. Sebaliknya lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dampak yang baik bagi pegawai dan juga bagi perusahaan sehingga pegawai mendapatkan kepuasan dalam mencapai kinerjanya dan perusahaan juga dapat cepat mencapai tujuan yang diinginkan.

Indah dan Riana (2020) menyatakan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja pegawai. Kenyamanan lingkungan kerja bukan hanya dari faktor fasilitas kerja yang terpenuhi, tetapi dari kemudahan berkomunikasi dan bekerja dengan sesama anggota tim. Menurut Hamidi, dkk. (2020), lingkungan kerja fisik adalah lingkungan dimana individu cocok dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik ini meliputi penerangan, ventilasi dan juga temperatur. Lingkungan fisik meliputi

komponen lingkungan tempat kerja berwujud yang terdiri dari tata ruang dan fungsionalitas lingkungan.

Lingkungan kerja fisik didefinisikan sebagai kondisi kerja, hak pegawai, suara pegawai, kondisi kerja yang aman, anggota tim yang kooperatif, dan kepemimpinan yang bersahabat (Akinwale dan George, 2020). Sunarto dan Maulana (2021) menyatakan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimiawi, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu di lingkungan kerja perusahaan, yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berwujud dan dapat dirasakan dengan panca indera yang berada di sekitar pegawai yang dapat mendukung produktivitas kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik memegang peranan penting bagi pegawai dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja fisik yang mendukung dan nyaman akan memberikan kemudahan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi cepat tercapai.

2.5.2 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indah dan Riana (2020) menyatakan indikator dari lingkungan kerja fisik yaitu:

- a) Tata letak kantor, yaitu bagaimana tatanan kantor yang dapat membantu menciptakan kegiatan kantor untuk dapat melakukan operasional dengan efektif dan efisien. Tata letak kantor yang baik akan menciptakan kenyamanan bagi pegawai.
- b) Pencahayaan, cahaya atau penerangan memiliki manfaat yang signifikan untuk pegawai guna mendukung keselamatan dan kelancaran mereka dalam bekerja. Maka dari itu diperlukan penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan.
- c) Fasilitas yang ergonomis, tersedianya fasilitas yang ergonomis akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja dan memudahkan pekerjaan pegawai.

Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- a) Lampu penerangan tempat kerja, penerangan yang cukup dalam tempat kerja merupakan salah satu hal yang harus dipenuhi oleh organisasi agar pegawainya dapat bekerja dengan baik.
- b) Jendela tempat kerja, adanya jendela pada tempat kerja akan menciptakan sirkulasi yang baik dan menciptakan udara yang sehat.
- c) Tata warna, pemilihan warna yang baik untuk tempat kerja dapat berpengaruh positif pada estetika ruangan dan perasaan nyaman.
- d) Dekorasi, pendekorasian ruangan akan mendukung fungsi bangunan tempat bekerja.
- e) Bunyi musik, musik dapat membangun suasana di dalam ruangan sehingga bisa menciptakan rasa nyaman.

- f) Suhu udara, suhu udara akan mempengaruhi aktivitas dari pegawai dalam proses mereka bekerja.
- g) Kelembaban udara, kelembaban udara di ruang kerja harus diperhatikan karena dapat berdampak pada kesehatan para pegawai.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.6.1 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Mardiyah dan Purba (2019) dengan judul *“The Effect of Competency, Training and Education, and Career Development on Employees Performance at Hermina Hospitaal Kemayoran”*. Jumlah populasi dari penelitian ini adalah 535 orang, dimana 22% dari populasi ini digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, pendidikan pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel pengembangan karir dan kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah sampel yang diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Katharina dan Dewi (2020) dengan judul *“The Effect of Career Development on Employee Performance Through Work Satisfacation as a Variable of Mediation”*. Penelitian ini dilakukan di Inna Sindhu Beach Hotel & Resort. Jumlah populasi dari penelitian ini adalah 61 orang dan seluruh populasi digunakan sebagai

sampel. Penelitian ini menggunakan teknik *path analysis* dan *multiple test*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pada Inna Sindhu Beach Hotel & Resort. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel pengembangan karir dan kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada tahun penelitian, tempat penelitian, teknik analisis data, dan jumlah sampel.

Penelitian yang dilakukan oleh Tamsah, *et al.*, (2021) dengan judul “*Effect of Career Development and Compensation on Work Commitment and Its Impact on Employee Performance*”. Penelitian ini dilakukan di PT. Tiran Makasar, Provinsi Sulawesi Selatan. Jumlah sampel dari penelitian ini adalah 87 orang responden. Penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan metode statistik SEM AMOS. Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Tiran Makasar, pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tiran Makasar. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel pengembangan karir dan kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada tahun penelitian, tempat penelitian, teknik analisis data, dan jumlah sampel yang diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Firman (2021) dengan judul “*The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makasar*”. Jumlah sampel dari penelitian ini adalah 53 orang responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aswin dan Spa Makasar. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel pengembangan karir dan kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah sampel yang diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Sembiring, *et al.*, (2022) dengan judul “*Effect of Career Development and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable at PT. Mark Dynamic Medan*”. Jumlah populasi dari penelitian ini adalah 85 orang dengan menggunakan rumus Slovin untuk penarikan sampel. Penelitian ini menggunakan metode *path analysis*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh tetapi tidak signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja, ada pengaruh namun tidak signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja, ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja, variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat mempengaruhi variabel pengembangan karir terhadap kinerja, dan variabel kepuasan kerja dapat

mempengaruhi variabel motivasi kerja terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel pengembangan karir dan kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah sampel yang diteliti.

2.6.2 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Turay, dkk. (2019) dengan judul "*The Effect of Leadership Style, Self-Efficacy and Employee Training on Employee Performance at the Sierra Leone Airport Authority*". Jumlah populasi dari penelitian ini adalah 360 orang dan jumlah sampel dari penelitian ini adalah 186 orang yang diambil dari populasi dengan teknik sampel acak. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, variabel *self efficacy* berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, pelatihan dan *self efficacy* secara simultan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel *self efficacy* dan kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah sampel yang diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Zaki, dkk. (2019) dengan judul "*Role of Self-Efficacy in The Relationship of Training and Employee*

Performance”. Jumlah sampel dari penelitian ini adalah 384 responden yang bekerja sebagai pegawai tetap pada sektor perbankan di wilayah Pakistan. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel *self efficacy* dan kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah sampel yang diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Maria, dkk. (2021) dengan judul “*Self-Efficacy, Organizational Commitment, and Employee Performance – from Public Office*”. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur. Jumlah sampel dari penelitian ini adalah 100 responden. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik *Structural Equation Medelling Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel *self efficacy* dan kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada tahun penelitian, tempat penelitian, teknik analisis yang digunakan dan jumlah sampel yang diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Arifin, dkk. (2021) dengan judul “*The Role of Employees Engagement and Self-Efficacy on Employee Performance: an Empirical Study on Palm Oil Company*”. Jumlah sampel dari penelitian ini adalah 140 responden. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis SEM. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada perusahaan kelapa sawit. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel *self efficacy* dan kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada tahun penelitian, tempat penelitian, teknik analisis yang digunakan dan jumlah sampel yang diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmizal, dkk. (2022) dengan judul “*The Effect of Self-Efficacy and Job Satisfaction on Employee Performance in Employees Education and Culture Office South Coast District*”. Jumlah sampel dari penelitian ini adalah 60 responden. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel *self efficacy* dan kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan

dilakukan adalah pada tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah sampel yang diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Hakim, dkk. (2022) dengan judul “*The Effect of Workload and Self-Efficacy on Employee Performance During the Covid-19 Pandemic*”. Jumlah sampel dari penelitian ini adalah 81 responden. Teknik analisis data pada penelitian ini *path analysis*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *self efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel *self efficacy* dan kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada tahun penelitian, tempat penelitian, teknik analisis data yang digunakan, dan jumlah sampel yang diteliti.

2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Arilaha, dkk. (2020) dengan judul “*Motivation, Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, and Work Satisfaction (Study on the Government of Ternate City)*”. Jumlah sampel dari penelitian ini adalah 63 responden. Teknik

analisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja fisik dan kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah sampel yang diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Sitepu, dkk. (2020) dengan judul *“Effect of Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction at PT. MNC Sky Vision Tbk Medan”*. Jumlah sampel dari penelitian ini adalah 57 responden. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan *structural equation modeling* (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja fisik dan kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada tahun penelitian, tempat penelitian, teknik analisis yang digunakan dan jumlah sampel yang diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Indah dan Riana (2020) dengan judul *“The Influence of Physical Work Environment and Organizational Culture on Work Motivation and Employee Performance at Ibis Styles Bali Denpasar Hotel”*. Jumlah sampel dari penelitian ini adalah 51 responden. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan *path analysis*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja fisik dan kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada tahun penelitian, tempat penelitian, teknik analisis yang digunakan, dan jumlah sampel yang diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim, dkk. (2022) dengan judul *“The Effect of Communication, Motivation, Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Performance of Employees of the Regional Disaster Management Agency of Labuhanbatu Regency”*. Jumlah sampel dari penelitian ini adalah 30 responden. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis dengan program IBM SPSS 26 salah satunya adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja fisik dan kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah sampel yang diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Refiana, dkk. (2022) dengan judul “*The Influence of Work Environment, Organizational Culture, and Leadership on Employee Performance at Wingstop*”. Jumlah sampel dari penelitian ini adalah 40 responden. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti lingkungan kerja fisik dan non fisik belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja dan kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah sampel yang diteliti.