

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja karyawan . Suksesnya organisasi dapat diperoleh jika semua tahapan sudah direncanakan dan dilaksanakan dengan baik. Keberhasilan dalam usaha mencapai tujuan organisasi tergantung pada pemanfaatan sumber daya manusia yang ada. Untuk meningkatkan keunggulan, perusahaan perlu melakukan peningkatan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia disini mencakup semua karyawan yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan yang baik merupakan hal yang diinginkan oleh seluruh perusahaan. Menurut Busro (2018:12), kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam berkerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja dan juga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Menurut Busro (2018) terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Kebutuhan akan kualitas sumber daya manusia yang unggul disetiap organisasi tidak dapat dihindarkan. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat bertahan dan berhasil dalam memenangkan persaingan yang semakin ketat diberbagai sektor. Salah satu sektor yang mengalami kemajuan dan persaingan yang tinggi adalah sektor perbankan. Perbankan memiliki peranan penting dalam perekonomian dan pembangunan di Indonesia. Bank adalah sebuah lembaga perantara keuangan yang memiliki wewenang dan fungsi untuk menghimpun dana masyarakat umum untuk disalurkan. PT. BPR Nusamba Manggis merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa perbankan yang beroperasi di daerah Kecamatan Manggis, Kabupaten Karangasem, Bali.

Sebagai salah satu Bank yang berada di wilayah Kabupaten Karangasem, PT. BPR Nusamba Manggis senantiasa berusaha memuaskan nasabah, mitra kerja dan pihak-pihak terkait demi kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Agar dapat mencapai tujuan tersebut, sudah tentu diperlukan adanya kinerja karyawan yang tinggi pula sehingga kinerja karyawan juga meningkat. Namun, pada kenyataannya adanya penurunan dari kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis namun masih tetap berada diatas dari target yang ditentukan. Berikut tersaji data realisasi tabungan yang dicapai PT. BPR Nusamba Manggis Tahun 2021 seperti Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Data Realisasi Tabungan Bulan Januari - Desember 2021
pada PT BPR Nusamba Manggis

Bulan	Target (Rp)	Pencapaian (Rp)	Persentase (%)
Januari	3,000,000,000	3,500,200,000	116,67
Februari	3,000,000,000	3,654,000,500	121,80
Maret	3,000,000,000	3,650,800,600	121,69
April	3,000,000,000	3,668,856,000	122,29
Mei	3,000,000,000	3,560,600,000	118,68
Juni	3,000,000,000	3,540,300,000	118,01
Juli	3,000,000,000	3,525,900,000	117,53
Agustus	3,000,000,000	3,555,700,600	118,52
September	3,000,000,000	3,400,500,000	113,35
Oktober	3,000,000,000	3,398,000,500	113,27
November	3,000,000,000	3,399,000,000	113,30
Desember	3,000,000,000	3,430,000,000	114,33

Sumber : PT. BPR Nusamba Manggis (2021)

Dari Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa realisasi tabungan dari PT. BPR Nusamba Manggis pada Tahun 2021 masih tergolong baik dibuktikan dengan pencapaian yang dicapai diatas 100 % dari target yang ditentukan, namun dari segi produktivitasnya mengalami penurunan dengan persentase pencapaian tiap bulannya mengalami fluktuasi yang paling banyak realisasi tabungan terjadi di bulan April dengan persentase realisasi tabungan sebesar 122,29 % dengan nominal Rp. 3.668.856.000,- dari target yang ditentukan sebesar Rp. 3.000.000.000,- dan realisasi tabungan yang paling sedikit terjadi di bulan Oktober dengan persentase 113,27 % dengan nominal Rp. 3.398.000.500,- dengan target yang ditentukan sebesar Rp. 3.000.000.000,-. Penurunan yang cukup signifikan terjadi dari bulan April sampai dengan bulan Desember terus

mengalami penurunan presentase pencapaian tabungan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dari karyawan PT. BPR Nusamba Manggis menurun. Penurunan tersebut diduga kemungkinan karena akibat kurangnya faktor komunikasi interpersonal, lingkungan kerja fisik, dan pengembangan karir yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah komunikasi Interpersonal. Menurut Ivanka (2021), komunikasi interpersonal merupakan proses penyampaian dan penerimaan pesan antara pengirim pesan dengan penerima, baik secara langsung maupun tidak langsung. Proses komunikasi interpersonal kebanyakan berlangsung secara tatap muka, komunikasi langsung dapat berbicara dengan lawan bicara, penyampaian pesan secara komunikasi interpersonal dapat dilakukan secara lisan maupun tulisan, keuntungan komunikasi interpersonal secara lisan adalah kecepatannya, pesan dapat dikomunikasikan dan dipaparkan secara langsung kepada lawan bicara.

Dalam hal ini komunikasi interpersonal adalah proses perubahan informasi di antara seseorang bersama seorang lainnya ataupun umumnya diantara dua orang yang bisa langsung diketahui balikkannya. Komunikasi interpersonal yang terjalin antara pimpinan-karyawan dalam organisasi mustilah efektif. Sebab, komunikasi interpersonal diharapkan mampu memelihara motivasi dan gairah para karyawan dengan adanya pemberian berupa penjelasan kepada mereka tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja mereka jika sedang berada di bawah standar.

Dilihat dari faktor komunikasi interpersonal fenomena yang terjadi di PT. BPR Nusamba Manggis diantaranya adalah masih kurangnya komunikasi interpersonal yang terjadi antar pimpinan-karyawan dikarenakan karyawan masih bersikap acuh dan asik dengan urusan kerja masing-masing yang secara tidak langsung menghambat komunikasi interpersonal yang mendorong kinerja karyawan, serta masih banyak ditemukan kendala atau hambatan-hambatan dalam melakukan komunikasi interpersonal masalah ini terjadi dikarenakan tidak semua karyawan bersikap terbuka kepada rekan kerjanya.

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pradanggadipati, dkk. (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian dari Almubaroq (2019), menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik komunikasi interpersonal yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut terhadap instansi atau lembaga tempatnya bekerja. Sedangkan penelitian Husni (2021) menunjukkan hasil bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian terdahulu di atas menunjukkan adanya *research gap*, sehingga menarik peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan di PT. BPR Nusamba Manggis.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, selain komunikasi interpersonal yaitu lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban,

pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang perkerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2013:48) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja, dan yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ini dibagi menjadi 2 kategori yaitu lingkungan yang berhubungan langsung disekitar pekerja (meja, kursi, dan sebagainya) dan lingkungan perantara yang dapat mempengaruhi kondisi manusia (pencahayaannya, kebisingan, suhu udara, dan sebagainya). Walaupun dalam perusahaan tersebut telah memenuhi fasilitas kerja yang baik untuk para karyawan, namun tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang baik maka tidak akan ada artinya.

Oleh sebab itu sebaiknya perusahaan mampu untuk menciptakan suatu cara dalam menangani berbagai macam bentuk-bentuk persoalan yang terjadi untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang mampu membuat karyawan bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan dalam usaha mencapai pencapaian tujuan organisasi. Fenomena yang terjadi terkait lingkungan kerja fisik di PT. BPR Nusamba Manggis adalah seperti suhu udara dalam ruangan yang kurang nyaman, sempitnya ruang bekerja sehingga ruang gerak karyawan terbatas dan kebersihan ruang kerja yang kurang diperhatikan sehingga mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari uraian lingkungan kerja fisik diatas didukung oleh penelitian Dewi (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Tanjaya (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya saat perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja fisik yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Kutarini (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu di atas menunjukkan adanya *research gap*, sehingga menarik peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan di PT. BPR Nusamba Manggis.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, selain komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja fisik yaitu pengembangan karir. Guna memaksimalkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan berusaha untuk melakukan inovasi-inovasi bagi para karyawannya sehingga dapat bekerja dengan efektif dan efisien serta tidak menimbulkan kejenuhan dalam pekerjaan. Menurut Marpaung, dkk. (2019) pengembangan karir merupakan tindakan pendekatan yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang yang mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang baik akan dikembangkan untuk memajukan perusahaan. Pengembangan karir yang digunakan instansi/lembaga tidak terlepas dari perencanaan karier. Setiap pegawai atau karyawan dalam organisasi sebelum mengembangkan kariernya harus mempunyai perencanaan karier yang matang terlebih dahulu.

Dengan adanya pengembangan karir, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta akan mempertinggi kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi terkait pengembangan karir di PT. BPR Nusamba Manggis adalah tidak adanya kejelasan dalam melakukan promosi jabatan terhadap karyawannya terutama dalam hal syarat jenjang pendidikan.

Dari uraian pengembangan karir diatas didukung oleh penelitian Sianipar (2021), menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya didukung oleh penelitian Wijaya (2021), menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya suatu perusahaan perlu merencanakan program pengembangan karir untuk karyawan agar dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan tersebut, hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Putri dan Ratnasari (2019) menunjukkan hasil yang berlawanan yaitu bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu di atas menunjukkan adanya *research gap*, sehingga menarik peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan di PT. BPR Nusamba Manggis.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini karena cukup penting untuk menguji faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena dan *research gap*, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh**

Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja Fisik, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Nusamba Manggis”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis?
2. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis?
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan daripada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana menambah wawasan teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak pimpinan dalam mengambil suatu keputusan terkait masalah komunikasi interpersonal, lingkungan kerja fisik, pengembangan karir dan kinerja karyawan.

b. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini menjadikan mahasiswa untuk bisa menerapkan teori yang telah diperoleh dibangku kuliah, agar bisa digunakan pada keadaan sesungguhnya yang terjadi pada perusahaan. Serta memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi program studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan, bahan acuan ilmiah, menambah koleksi perpustakaan dan sebagai bahan referensi bagi

mahasiswa yang akan melakukan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan penelitian ini.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Teory

Penelitian ini menggunakan goal setting theory yang dikemukakan oleh Locke 1968 sebagai teori utama (grand theory) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara cara penetapan tujuan dan kinerja. Wijayanti, dkk. (2021) menyatakan teori penetapan sasaran menjelaskan bahwa sasaran pribadi (personal goals) merupakan perangsang bagi seseorang untuk meningkatkan usahanya. Adanya penetapan tujuan dapat menggambarkan apa yang seharusnya dikerjakan dan berapa banyak usaha yang dibutuhkan untuk mencapainya (Lutfi, dkk, 2019). Penetapan tujuan dapat menjadi daya dorong untuk memperbesar usaha yang dilakukan seseorang, bahwa seseorang akan bekerja lebih keras dengan adanya tujuan daripada tanpa tujuan.

Tujuan memiliki hubungan dengan performa melalui empat mekanisme, yaitu tujuan mengarahkan atensi dan usaha seseorang terhadap aktivitas yang relevan dengan pencapaian tujuan dan menghindari aktivitas yang tidak relevan, kemudian tujuan memberikan energi di mana tujuan yang lebih tinggi akan membuat seseorang mengarahkan energi lebih daripada tujuan yang lebih rendah, lalu tujuan memengaruhi persistensi, dan tujuan mampu memotivasi seseorang untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan yang telah dimiliki. Adanya mekanisme tersebut di atas mengisyaratkan bahwa dalam menetapkan tujuan,

perlu mempertimbangkan berbagai hal, sehingga tujuan efektif untuk meningkatkan performa (Fauzia dan Kurniawati, 2020).

2.1.2 Komunikasi Interpersonal

1. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan kegiatan aktif bukan pasif. Komunikasi interpersonal bukan hanya komunikasi dari pengirim pada penerima pesan, begitupula sebaliknya, melainkan komunikasi timbal balik antara pengirim dan penerima pesan. Komunikasi interpersonal juga berperan untuk saling mengubah dan mengembangkan. Dan perubahan tersebut melalui interaksi dalam komunikasi, pihak-pihak yang terlibat untuk memberi inspirasi, semangat, dan dorongan agar dapat merubah pemikiran, perasaan, dan sikap sesuai dengan topik yang dikaji bersama. Ruliana (2016:4) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal mengacu pada tindakan satu orang atau lebih yang mengirim dan menerima pesan, terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik (feedback) yang dipengaruhi oleh lingkungan (konteks) dimana komunikasi itu terjadi. Pradanggadipati, dkk. (2021) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah penyampaian informasi yang dilakukan antara pengirim dan penerima informasi tidak hanya dilakukan secara lisan maupun tertulis, namun bisa dalam bentuk alat komunikasi yang canggih.

Komunikasi interpersonal adalah proses yang berkelanjutan, sehingga terjadi pertukaran terus-menerus dalam proses komunikasi. Bahkan dalam

kondisi diam mendengarkan, seseorang sedang mengirim pesan yang disampaikan kepada lawan bicara sehingga dapat menjadi patokan bagi orang lain dalam berkomunikasi. Maka komunikasi interpersonal dapat dikatakan sebagai proses yang dinamis (Barus, dkk, 2020):

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran informasi atau pesan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih, yang akan langsung memberikan umpan balik bagi pihak yang saling berkomunikasi baik secara lisan maupun tertulis. Komunikasi interpersonal memiliki banyak peran salah satu peran yang berhubungan dengan organisasi kerja adalah menjaga hubungan yang penuh arti antar setiap karyawan. Tingkat komunikasi interpersonal karyawan dapat dilihat dari sikap bijaksana dan sopan santun, sikap mau memberikan umpan balik, mau berbagi informasi, dan dapat ditunjukkan dari pola perilakunya dalam kelompok kerja sehari-hari.

2. Indikator Komunikasi Interpersonal

Indikator komunikasi interpersonal menurut Rahmi (2021:8) antara lain sebagai berikut:

a. Keterbukaan (*openness*)

Merupakan sikap terbuka, jujur, rendah hati, dan adil didalam menerima pendapat orang lain.

b. Empati (*empathy*)

Adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.

c. Dukungan (*support*)

Adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok.

d. Rasa positif (*positiveness*)

Bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung, karena rasa positif itu sudah dengan sendirinya mendukung proses pelaksanaan komunikasi yang efektif.

e. Kesamaan (*equality*)

Yaitu siap menerima anggota komunikasi lain sama atau setara.

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal

Menurut Joyo (2022: 61) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi interpersonal antara lain sebagai berikut:

a. Percaya (*trust*)

Diantara faktor yang paling mempengaruhi komunikasi antar pribadi adalah faktor kepercayaan. Ada tiga sub faktor didalam kepercayaan ini, antara lain sikap menerima, empati, dan kejujuran.

b. Sikap Supportif

Sikap yang mengurangi sikap defensif dalam berkomunikasi yang dapat terjadi karena faktor-faktor personal seperti ketakutan, kecemasan, dan lain sebagainya yang menyebabkan komunikasi interpersonal gagal, karena orang defensif akan lebih banyak melindungi diri dari ancaman

yang ditanggapinya dalam komunikasi dibandingkan memahami pesan orang lain.

2.1.3 Lingkungan Kerja Fisik

1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sudaryo, dkk. (2018) lingkungan kerja fisik adalah kondisi tempat atau ruangan yang berpengaruh (baik secara langsung atau tidak langsung) terhadap pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitas dalam mencapai tujuan atau target perusahaan. Menurut Winata (2022: 81) lingkungan kerja fisik yang berhubungan langsung contohnya meliputi perabotan pendukung pekerjaan seperti: meja, kursi, dan mesin fotocopy. Sedangkan lingkungan kerja fisik yang tidak berhubungan langsung atau membutuhkan perantara adalah: kelembapan, suhu, sirkulasi udara, pencahayaan, dan aroma ruangan

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan meningkatkan kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang mendukungnya untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja fisik yang tidak memadai dan mendukungnya untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, stres dan cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi tempat atau ruangan yang dapat mempengaruhi kinerja

seorang karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankannya.

2. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi tempat atau ruangan yang berpengaruh(baik seacara langsung atau tidak langsung) terhadap pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitasnya. Nitisemito dalam (Setiawan dan Khurosani, 2018) menyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Penerangan

Melalui penerangan ruang yang memadai akan memberikan kenyamanan seorang karyawan untuk optimal melaksanakan pekerjaannya. Pada sebuah ruangan tentu penerangan menjadi hal yang penting diperhatikan, kondisi ruang yang kurang terang akan mengganggu keberlangsungan pekerjaan suatu karyawan. Selain itu, penerangan dalam sebuah ruang kerja untuk menandakan bahwa fasilitas pendukung pekerja sangat memadai dan perhatian yang tinggi pada kondisi atmosfer ruangan pekerja.

b. Udara

Sirkulasi udara sangat penting bagi sebuah ruangan, karena oksigen harus terus berhembus dari udara segar luas hingga masuk dalam sebuah ruangan pekerja. Ventilasi yang kurang memadai tentu akan menyebabkan rasa kurang nyaman pada kinerja karyawan. Terlebih seorang manusia harus selalu mendapat udara segar agar optimal dalam menjalankam aktivitas sehari-hari.

c. Kebersihan

Faktor yang dapat membuat kenyamanan seorang karyawan tentu juga kebersihan ruangan dan tempat kerja sekitarnya. Maka dari itu penting memperhatikan tingkat kebersihan setiap ruangan ataupun ruangan kerja. Selain itu, bagi sebuah perusahaan yang memberikan layanan jasa pada konsumen, dengan kondisi yang bersih akan meningkatkan citra bagi sebuah perusahaan tersebut.

d. Suara bising

Karyawan yang tengah melakukan pekerjaannya tentu harus merasa nyaman, terutama dari beberapa hal yang dapat mengganggu kinerja. Termasuk suara bising yang terdengar bagi seorang karyawan tentu akan menimbulkan perasaan kurang nyaman. Para pekerja perlu merasakan ketenangan dalam menjalankan pekerjaannya. Maka perusahaan perlu memperhatikan aspek suasana bising, termasuk pada sebuah perusahaan yang berada ditepi jalan raya utama.

e. Pewarnaan

Suasana hati seseorang juga dapat dipengaruhi dengan kondisi ruangan disekitarnya. Beberapa warna dapat membuat suasana hati seorang manusia menjadi baik dan terkesan nyaman. Sehingga pada sebuah pewarnaan dinding ruangan perlu memilih warna yang cocok untuk membuat nyaman pekerja. Setiap warna mempunyai karakter masing-masing, sehingga harus menyesuaikan dengan kondisinya.

f. Ruang gerak

Seorang karyawan melakukan pekerjaan dengan optimal tentu memerlukan dukungan dari lingkungan kerja yang memadai. Termasuk

sebuah ruang untuk kerja, harus dapat membuat nyaman seseorang didalamnya. Maka luas ruangan juga harus dapat menyesuaikan dengan seseorang didalamnya. Ruangan yang terlalu sempit dapat pula mengganggu pergerakan seorang pekerja.

g. Keamanan

Salah satu faktor penting yang membuat karyawan optimal dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, salah satunya faktor keamanan. Mereka yang bekerja dengan fokus yang tinggi harus diberikan fasilitas keamanan yang baik. Selain itu, sistem keamanan akan membuat pekerja semakin optimal karena tidak perlu waswas terhadap risiko apapun yang akan terjadi.

3. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Mukson dan Hamidah (2021: 73) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah ruang kerja. Rancangan kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi karyawan ditempat kerjanya. Beberapa indikator dalam rancangan ruang kerja antara lain ukuran ruang kerja, pengaturan ruang kerja, dan privasi.

2.1.4 Pengembangan Karir

1. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Wakhinuddin (2020), pengembangan karir adalah penentuan rencana atau kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan pada masa datang, dan karir ini merupakan semua pekerjaan yang dilakukan seseorang selama masa kerjanya memberikan kelangsungan, keteraturan, dan nilai bagi kehidupannya.

Menurut Pesik, dkk. (2019) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Menurut Handoko dan Rambe (2018) Berbicara pengembangan karir merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja. Menurut Katidjan, dkk. (2017) pengembangan karir yaitu setiap karyawan harus mempunyai gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu kondisi dalam pengembangan potensi karyawan untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang. Pengembangan karir sangat menguntungkan bagi suatu organisasi dalam meningkatkan kemampuan organisasinya untuk berkompetensi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif. Dalam suatu organisasi, senantiasa berupaya agar tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik.

2. Indikator-Indikator Pengembangan Karir

Menurut Handoko dalam (Nupin, 2021:15) menyatakan bahwa indikator pengembangan karir karyawan meliputi:

- a. Prestasi Kerja

Merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Melalui prestasi kerja yang memuaskan, akan menciptakan peluang promosi jabatan yang lebih tinggi

b. Pengenalan Oleh Pihak Lain (*exposure*)

Berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak atau tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi seorang pegawai.

c. Kesetiaan Pada Organisasi

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

d. Kesempatan Untuk Tumbuh

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

e. Dukungan Manajemen

Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan para manajer.

3. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir

Tujuan utama pengembangan karir adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan agar memberikan hasil yang memuaskan untuk mencapai tujuan organisasi dimana tempat ia bekerja. Menurut Widyanti (2021) tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di

masa mendatang. Karena itu, usaha pembentukan pengembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan.

Menurut Souhoka dan Amin (2019: 177) manfaat pengembangan karir adalah untuk karyawan dan organisasi. Untuk karyawan, pengembangan karir yang didapatnya membuka kesempatan bagi dirinya untuk berkarya lebih baik dalam pekerjaannya. Untuk organisasi, manfaat yang diperolehnya adalah peningkatan kinerja karyawannya dan banyak manfaat lain yang didapat organisasi dalam meningkatkan potensi-potensi untuk meraih tujuan dari organisasi tersebut. Pengembangan Karir dapat memberikan manfaat berupa:

- a. Menunjukkan karyawan yang pantas untuk dipromosikan
- b. Menumbuhkan loyalitas pegawai
- c. Mendorong para pekerja untuk tumbuh dan berkembang, tidak hanya mental, melainkan juga secara profesional
- d. Mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang terhalang pengembangan karirnya
- e. Memberikan manfaat atas beberapa tujuan yang telah ditetapkan.

4. Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk pengembangan karir pada dasarnya bergantung pada jalur karir menurut tiap-tiap organisasi yang ada, dan sesuai dengan kebutuhan. Jalur karir adalah serangkaian posisi yang digunakan oleh organisasi untuk memindahkan seorang pegawai.

Bentuk pengembangan karir yang dapat dilaksanakan menurut Rusdiana (2018: 77) adalah sebagai berikut:

a. Pendidikan dan Pelatihan

Tujuan yang ingin dicapai dari pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi dan tujuan khusus terdiri atas peningkatan produktivitas, peningkatan kualitas, peningkatan profesionalitas.

b. Pembinaan Dari Atasan

Seorang pimpinan tentu memiliki kewajiban dalam mengarahkan anggota atau karyawan menuju tujuan yang hendak dicapai organisasi. Termasuk dalam hal pengembangan karir, maka karyawan perlu di bina oleh atasan sehingga kinerja akan maksimal dan meningkat

c. Promosi

Salah satu strategi dalam pengembangan karir karyawan melalui jalur promosi, misalnya promosi jabatan. Sehingga karyawan dapat menempati posisi yang lebih tinggi dalam karir pekerjaannya.

d. Mutasi

Sebenarnya mutasi tidak selalu untuk mengalihkan karyawan yang mendapatkan hukuman. Melainkan lebih dalam dari itu, makna mutasi dapat juga untuk memberikan dampak baik pada kantor cabang lain melalui karyawan yang dianggap sangat berkompeten.

2.1.5 Kinerja

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi perusahaan, kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja di organisasi sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Kinerja dalam bahasa inggris adalah job performance yang artinya tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Priansa (2014:269) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menghasilkan bentuk karya nyata atau hasil kerja atas tugas yang diembannya didalam organisasi.

Sudaryo, dkk. (2018) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang baik itu kuantitas maupun kualitas dari tanggung jawab yang dibebankannya serta seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Edison, dkk. (2018) kinerja adalah suatu hasil yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatann yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan yang telah dicapai karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas dari pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2. Penilaian Kinerja

Menurut Nur'aini (2017) Penilaian Kinerja adalah penilaian kinerja merupakan proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan, hasil pengamatan tersebut dilakukan sebagai bentuk penilaian yang berguna untuk menetapkan sebuah kesimpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan seorang dalam bekerja.

Penilaian kerja merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja bagi karyawan yang ditentukan apakah sudah sesuai dengan target ditetapkan atau belum. Menurut Nur'aini (2017) terdapat empat kategori tujuan dilakukannya penilaian kinerja, yaitu:

- a. Evaluasi ini dilakukan sebagai perbandingan antar karyawan. Proses penilaian ini dilakukan tidak hanya menilai seorang saja tanpa adanya pembandingan. Biasanya perusahaan akan melakukan penilaian bersama-sama dalam satu perusahaan. Evaluasi kinerja atau penilaian kinerja ini akan memberikan hasil perbandingan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.
- b. Sistem pengembangan SDM yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu. Hal ini dilakukan karena penilaian karyawan dilakukan secara berkelanjutan, sehingga akan muncul perbandingan kinerja seseorang dari satu periode ke periode yang lain.
- c. Pemeliharaan sistem yang digunakan sebuah perusahaan. Dengan adanya hasil penilaian kinerja sebuah perusahaan dapat mengetahui seberapa efektif sistem yang digunakan oleh perusahaan.

- d. Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia bila terjadi peningkatan. Penilaian kinerja dapat dijadikan dokumentasi dalam penetapan kebijakan baru yang akan dibuat oleh perusahaan.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja menurut Suwondo dan Sutanto dalam (Lusri dan Siagian, 2017) diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan

Yaitu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, perhatian pada kualitas dalam penyelesaian pekerjaan, kemampuan memenuhi target perusahaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

- b. Tingkat inisiatif dalam bekerja

Antara lain kemampuan mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi dan kemampuan untuk membuat solusi alternatif bagi masalah tersebut.

- c. Kecekatan mental

Kecekatan mental diukur melalui kemampuan karyawan dalam memahami arahan yang diberikan oleh pemimpin dan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja lain.

- d. Kedisiplinan waktu dan absensi

Merupakan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Pradanggadipati, dkk. (2021) meneliti tentang Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Kindy Club And Day Care Denpasar . Penelitian ini menggunakan teknik sampling sensus, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel dengan jumlah sampel sebanyak 36 karyawan dan tenaga pendidik serta pengasuh anak usia dini pada Kindy Club dan Day Care data yang dikumpulkan melalui kuesioner kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Almubaroq (2019) meneliti tentang Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja karyawan Melalui Konflik Kerja Pada Badan Pertanahan Nasional (Bpn) Kabupaten Malang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang sebanyak 134 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) dengan prasyarat uji asumsi klasik seperti normalitas, Hasil penelitian ini menunjukkan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Husni (2021) meneliti tentang Pengaruh Manajemen Perubahan, Komunikasi Interpersonal, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa PIKMAG Universitas Andalas. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah non-probability sampling dengan teknik sensus atau sampling total. Sampel pada penelitian ini adalah 30 orang pengurus PIKMAG periode 2020/2021. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Tanjaya (2019) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Wira Internusa Niaga Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Ukuran sampel 50 dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dewi (2020) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Industri Rumah Batik Tatzaka di Kabupaten Banyuwangi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Batik Tatzaka Banyuwangi yang berjumlah 34 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Kutarini (2020) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karangasem. Populasi dalam penelitian ini adalah 138 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 58 orang pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karangasem. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode Stratified Random Sampling. Analisis yang digunakan adalah Uji Instrument, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi berganda, Analisis Determinasi, Uji F-test dan Uji t-test. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sianipar (2021) meneliti tentang Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara. Populasi pada penelitian ini sebanyak 44 orang, kemudian pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Wijaya (2021) meneliti tentang Pengaruh Pengembangan Karir, Reward, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Dewata Indobank Tabanan. Sampel sebanyak 38 orang karyawan PT. BPR Dewata Indobank Tabanan. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Putri dan Ratnasari (2019) meneliti tentang Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi penelitian adalah 50 orang dengan sampel sebanyak 50 karyawan yang dipilih secara keseluruhan sehingga menggunakan sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Secara umum persamaan dari penelitian ini dari pada penelitian sebelumnya terletak pada variabel independen dan variabel dependen. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja dan variabel independen yang digunakan adalah komunikasi interpersonal, lingkungan kerja fisik, dan pengembangan karir. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada tahun penelitian, lokasi penelitian, serta sampel penelitian yang digunakan juga berbeda.

