

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai beserta dengan berbagai uraiannya yang menyangkut lingkungan kerja, pengembangan karier insentif dan kinerja karyawan.

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Wijaya (2017:70) lingkungan kerja yaitu segala kondisi yang yang mempengaruhi pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dalam satu wilayah, sehingga lingkungan kerja dapat lebih arahkan kepada bagaimana bisa pegawai merasa nyaman, puas, tentram, aman dalam mengatasi pekerjaan dalam ruangan kerjanya.

Menurut Sedarmayanti (2019:31) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito dalam Polakitang *et al* (2019:4165) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan.

Menurut Mardiana dalam Aoliso (2018:9) lingkungan kerja yaitu lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari di lingkungan kerja yang kondusif juga memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Menurut (Mahmudah 2019:56) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik ataupun non fisik yang dibebankan dan lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan mendorong para pekerja dan meningkatkan semangat bekerja.

2.1.1.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian dalam Sihaloho & Siregar (2019:276) jenis-jenis lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan.

Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

2.1.1.3 Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:26) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme.

5. Kebisingan di tempat kerja

Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mrnggangu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna di tempat kerja

Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

Menurut Sedarmayanti (2017:27) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah:

1. Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.

2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Wursanto dalam Zulfa *et al* (2020:131) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan, yang dilakukan secara *continue* dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
2. Suasana kerja, yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3. Sistem pemberian imbalan, baik gaji maupun perangsang lain yang menarik.
4. Perlakuan yang baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
5. Ada rasa aman dari anggota, baik dalam dinas maupun luar dinas.
6. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
7. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

2.1.2 Pengembangan Karier

Pengembangan karier secara umum adalah peningkatan jabatan yang didasarkan pada prestasi, masa kerja dan kesempatan. Pengembangan karier

adalah suatu perpindahan jabatan kearah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan.

2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karier

Menurut Efriyaningsih (2017:2) pengembangan karier adalah proses seumur hidup yang mencakup pertumbuhan dan perubahan proses masa kecil, pendidikan karir formal di sekolah dan proses pematangan yang terus sepanjang masa, dewasa, kerja, dan pensiun.

Menurut Hasibuan (2017:69) pengembangan karier adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Menurut Mondy (2017:228) pengembangan karier merupakan pendekatan formal yang dilakukan perusahaan untuk memastikan tenaga kerja dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan.

Menurut Martoyo dalam Aidah dan Ratnasari (2020:124) Pengembangan karier pegawai secara umum dapat diartikan sebagai upaya perubahan atau peningkatan karier pegawai dari suatu jabatan lain dalam ruang dan golongan yang berbeda.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan, bahwa pengembangan karir adalah sebuah proses peningkatan kemampuan seseorang untuk mencapai karier semasa hidupnya di dalam perusahaan tempat dia bekerja.

2.1.2.2 Tujuan Pengembangan Karier

Menurut Sutrisno (2017:166), tujuan pengembangan karier adalah sebagai berikut:

1. Memberikan kepastian arah karier karyawan dalam kiprahnya di lingkup organisasi.
2. Meningkatkan daya tarik organisasi atau institusi bagi para karyawan yang berkualitas.
3. Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam rangka mengambil keputusan di bidang karier serta perencanaan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan yang selaras dengan rencana pengembangan organisasi.
4. Memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan karyawan dalam hal karier promosi, rotasi ataupun demosi jabatan.

2.1.2.3 Manfaat Pengembangan Karier

Menurut Sulistiyanı dalam Rosyidawati (2018:448) manfaat pengembangan karier adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan prestasi karyawan
2. Mencegah terjadinya pegawai yang minta berhenti untuk pindah kerja, dengan cara meningkatkan loyalitas pegawai.
3. Sebagai wahana untuk memotivasi pegawai agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya.

4. Mengurangi subyektifitas dalam promosi.
5. Memberikan kepastian hari depan
6. Sebagai usaha untuk mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan trampil dalam melaksanakan tugas.

2.1.2.4 Indikator Pengembangan Karier

Menurut Sutrisno dalam Munthe dan Ompusunggu (2019:24) indikator pengembangan karier adalah sebagai berikut:

1. Sikap atasan dan rekan kerja

Sikap atasan dan rekan sesama kerja mempengaruhi karyawan dalam mengembangkan kariernya, karena jika ada dukungan dari atasan dan rekan kerja, maka karyawan akan termotivasi dan berpeluang untuk berkembang.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja yang memuaskan juga menjadi alasan atasan untuk mendukung karier ke jenjang yang lebih tinggi, karyawan yang berprestasi hendaknya digali potensinya sesuai kemampuannya yang dimilikinya.

3. Rotasi jabatan

Adanya rotasi jabatan yang dialami karyawan akan menambah pengetahuan dan pengalaman yang membuat pimpinan dengan mudah untuk menilai kinerjanya. Didalam rotasi jabatan, sebaiknya posisi karyawan disesuaikan dengan keahliannya dan kemampuannya.

4. Pemanfaatan kesempatan untuk bertumbuh

Pemanfaatan kesempatan untuk bertumbuh hendaknya dipergunakan oleh karyawan seperti pendidikan dan pelatihan yang memberikan pengaruh peningkatan kemampuan dari sebelumnya. Dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan maka akan memperoleh banyak ilmu dan pengalaman yang mendukung karier.

5. Berhenti atas permintaan sendiri

Berhenti atas permintaan sendiri menjadi salah satu alasan untuk memperjuangkan karier yang selama ini belum ada peningkatan, jika karyawan mendapat tawaran dari perusahaan lain yang dirasa lebih berpeluang.

6. Kompetensi

Perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu tanda apakah suatu perusahaan telah dikelola dengan baik atau tidak. Kepuasan kerja akan terbentuk jika pegawai dapat memahami isi dari pekerjaan yang diemban.

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Badeni (2017:43) kepuasan kerja adalah penilaian atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya dapat berupa sikap positif ataupun negatif, puas ataupun tidak puas.

Menurut Mangkunegara (2017:117) kepuasan kerja yaitu perasaan mendukung atau menentang seorang pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan ataupun kondisinya.

Menurut Susilo Martoyo (2018:123), kepuasan kerja adalah keadaan emosional dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan untuk pegawai yang bersangkutan.

Menurut Robbins dan Judge (2017:49) kepuasan kerja yaitu perasaan yang positif pada pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi kerja yang memiliki karakteristik luas.

Menurut Dewi dan Harjoyo (2019:142) kepuasan kerja merupakan sikap adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam bekerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer dalam Astuti *et al* (2018:27) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman, peningkatan dan juga kemampuan selama bekerja.

2. Kemauan kerja, faktor ini disebut untuk menunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Lingkungan atau keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
3. Gaji, gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan juga jarang orang mengekspresikan kepuasan kerja dengan sejumlah uang yang telah diperolehnya.
4. Perusahaan dan Manajemen, perusahaan dan manajemen yang baik yaitu yang mampu memberi situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Pengawasan, sekaligus atasannya *supervise* yang buruk dapat berakibat absensi dan *trun over*.
6. Faktor Intrinsik dan Pekerjaan, atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja, termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
9. Komunikasi, komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar juga

memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas, fasilitas disini yaitu fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.3.3 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Surijadi (2020:19) teori kepuasan kerja yaitu:

1. Teori keseimbangan (*equity theory*), teori ini menjelaskan tentang bahwa puas atau tidak puasna pegawai dilihat dengan membandingkan *input – outcome* dirinya dengan perbandingan dengan *input – outcome* pegawai lain.
2. Teori perbedaan (*discrepancy theory*), menjelaskan tentang suatu pegawai yang membandingkan dirinya dengan pegawai lainnya. Dengan arti lain, apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut puas. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.
3. Teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*), menjelaskan bahwa kepuasan pegawai tergantung pada terpenuhi atau tidak terpenuhinya suatu kebutuhan pegawai.
4. Teori pandangan kelompok (*social reference group theory*), kepuasan kerja bukanlah tentang bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja,

tapi juga sangat bergantung kepada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Jadi pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori dua faktor dari Herzberg (*two factor theory*), dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas yaitu; faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Kemudian faktor pemotivasian, yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.
6. Teori pengharapan (*expectancy theory*), pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya. Pengharapan merupakan suatu aksi yang berhubungan dengan hasil, dari range 0,1. Jika pegawai merasa tidak mungkin mendapatkan hasil tertentu maka harapannya bernilai 1. Harapan pegawai secara normal adalah diantara 0-1.

2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Widodo dalam Nabawi (2019:174) indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Gaji

Merupakan bayaran yang diterima pegawai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

2. Pekerjaan itu sendiri

Yaitu isi pekerjaan yang dilakukan pegawai apakah pekerjaan itu memiliki elemen yang memuaskan

3. Rekan kerja

Yaitu rekan kerja kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pekerjaan. Pegawai dapat merasakan rekan kerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan.

4. Atasan

Merupakan seseorang yang senantiasa memberi perintah dalam pelaksanaan kerja. Cara kerja atasan dapat menyenangkan bagi seseorang atau tidak menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5. Promosi

Promosi ini merupakan kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

6. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja juga mempengaruhi terhadap kepuasan, apabila ruang lingkup lingkungan kerja nyaman maka kepuasan kerja akan terjadi, tetapi apabila tidak nyaman maka tidak akan ada kepuasan kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

No	Penulis/ Sumber/ Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Surijadi, H., & Idris, Y.. Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis Vol.1 No.1 Maret 2020 “Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”	Terdapat variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Tidak terdapat variabel pengembangan karier	Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
2.	Saefullah, U. A. Technomedia Journal (TMJ) Vol.6 No.2 Februari 2022 “Dampak Penilaian Kinerja Dan Pengembangan	Terdapat variabel pengembangan karier dan kepuasan kerja	Tidak terdapat variabel lingkungan kerja	Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan pengembangan karier. Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”				
3.	Putri, J. D. U. K., & Laily, N. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol.11 No.4 April 2022 “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui <i>Burnout</i> Sebagai Variabel Intervening”	Terdapat variabel lingkungan kerja	Tidak terdapat variabel pengembangan karier dan kepuasan kerja	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i> , lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i> , <i>burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. W. Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019 “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Terdapat variabel lingkungan kerja	Tidak terdapat variabel pengembangan karier dan kepuasan kerja	Secara parsial beban kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tapi secara beban kerja lingkungan kerja dan stress berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Rasyid, M. A., & Tanjung, H. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.3 No.1 Maret 2020 “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan	Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Tidak terdapat variabel pengembangan karier	Secara parsial kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi

	Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja”			memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
6.	Husain, B. A. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1 Oktober 2020 “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan”	Terdapat variabel lingkungan kerja dan pengembangan karier	Tidak terdapat variabel kepuasan kerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan pengembangan karier karyawan terhadap kinerja karyawan
7.	Yantu, I., Bokingo, A. H., & Muhsana, Z. S. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol.5 No.1 2022 “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Terdapat variabel lingkungan kerja	Tidak terdapat variabel pengembangan karier dan kepuasan kerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Nabawi, R. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.2 No.2 September 2019 “Pengaruh	Terdapat variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Tidak terdapat variabel pengembangan karier	Secara parsial lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan secara

	Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”			simultan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
9.	Arianto, N., & Septiani, R. Jurnal ARASTIRMA Vol.1 No.2 Agustus 2021 “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”	Terdapat variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Tidak terdapat variabel pengembangan karier	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan. lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Dan kepuasan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.
10.	Setioningtyas, W. P., & Dyatmika, S. W. Jurnal Majalah Ekonomi Vol.25 No.1 Juli 2020 “Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”	Terdapat variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Tidak terdapat variabel pengembangan karier	Mutasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
11.	Ratnasari, S. L., & Aidah, S. Jurnal Trias Politika Vol.4 No.2 Oktober 2020	Terdapat variabel pengembangan karier	Tidak terdapat variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Pelatihan, pengembangan karier dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

	“Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan”			
12.	Pratiwi, V. A., Daryati, Y., & Julio, I. N. Jurnal Ekonomi Manajemen Vol.15 No. 2 Desember 2021 “Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja”	Terdapat variabel pengembangan karier dan kepuasan kerja	Tidak terdapat variabel lingkungan kerja	Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
13.	Sumarjo, W. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.5 No.2 Januari 2022 “Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan”	Terdapat variabel pengembangan karier dan kepuasan kerja	Tidak terdapat variabel lingkungan kerja	Pengembangan karier dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
14.	Rosyidawaty, S., & Sembiring, J. Jurnal e-Proceeding of Management Vol.5 No.1 Maret 2018 “Pengaruh	Terdapat variabel pengembangan karier	Tidak terdapat variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

	Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan”			
15.	Akbar, R. A., & Amirudin, A. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol.1 No.1 Mei 2022 “Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan”	Terdapat variabel pengembangan karier	Tidak terdapat variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Proses rekrutmen pengaruh signifikansi terhadap pengembangan karir, seleksi kerja berpengaruh signifikansi terhadap pengembangan karir, serta proses rekrutmen dan seleksi kerja secara serentak pengaruh signifikansi terhadap pengembangan karir

2.3 Kerangka Pemikiran

Lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda, akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan, karena lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak meningkatnya pada kualitas kerja, serta kepuasan pegawai. Lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan utama bagi seseorang untuk melamar bekerja di sebuah perusahaan. Lingkungan kerja yang dimaksud bisa mencakup dari segi fisik dan non fisiknya. Dari segi fisik, lingkungan kerja yang kondusif bisa dicapai dengan adanya fasilitas yang memadai untuk mendukung kerja karyawan dan memberi suasana nyaman untuk bekerja. Dari segi non fisik, lingkungan kerja yang kondusif bisa dicapai melalui hubungan yang terjalin dengan baik dan menghindari terjadinya konflik. Menurut

Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, lingkungan kerja merupakan hal paling utama diperhatikan karena mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang bekerja.

Adapun indikator – indikator lingkungan kerja menurut Wursanto dalam Zulfa *et al* (2020:131) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu: pengawasan, suasana kerja, sistem pemberian imbalan, perlakuan yang baik, rasa aman dari anggota, hubungan berlangsung secara serasi dan para anggota mendapat perlakuan adil.

Kemudian pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja kemudian apabila lingkungan kerja dapat membuat pegawai merasa nyaman dalam ruang kerja, lingkungan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan kerja yang aman dan hubungan rekan kerja yang baik, terpenuhi oleh perusahaan maka kepuasan kerja pegawai dapat meningkat dan lebih semangat dalam bekerja. Hal ini serupa dengan adanya pendapat dari hasil penelitian terdahulu dilakukan oleh Aoliso dan *et al* (2018). Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Kupang. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh, bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pada umumnya tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan pegawai dengan kesempatan

karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang. Menurut Hasibuan (2017:69) pengembangan karier adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan karier juga menjadi kebutuhan yang harus diterima pegawai selain gaji atau pemberian bonus standar hidup yang semakin baik menjadikan pegawai tidak hanya menginginkan pekerjaan dan tunjangan yang biasa namun mereka juga menginginkan karir yang dapat membuka minat, kepribadian dan kemampuan yang selaras dengan seluruh situasi kehidupan pegawai.

Adapun indikator-indikator pengembangan karier menurut Sutrisno dalam Munthe dan Ompusunggu (2019:24) indikator pengembangan karier adalah sebagai berikut: sikap atasan dan rekan kerja, prestasi kerja, rotasi jabatan, pemanfaatan kesempatan untuk bertumbuh, berhenti atas permintaan sendiri dan kompetensi.

Pengembangan karier sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, karena ketika pengembangan karier cukup jelas dan pasti begitupun perusahaan mendukung hal-hal yang menjadi faktor berkembangnya suatu pegawai di suatu perusahaan maka pegawai tersebut akan merasa cukup puas dan akan mempertahankan pekerjaannya didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratiwi *et al* (2018) mengenai Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMAN 1 Suranenggala. Berdasarkan hasil penelitian, pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian yang lain dijelaskan bahwa, Mangkunegara (2017:117) kepuasan kerja yaitu perasaan mendukung atau menentang seorang pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan ataupun kondisinya. Adapun indikator kepuasan menurut Widodo dalam Nabawi (2019:174) yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja.

Kemudian apabila lingkungan kerja terasa sangat nyaman dan hubungan antar pegawai terasa baik maka kepuasan pegawai akan terbangun. Dan apabila pengembangan karier di tempat pegawai jelas dan sesuai maka pegawai pun akan bertahan dan mengembangkan karier mereka. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karier dapat diindikasikan oleh peneliti mampu mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Penelitian lain yang mendukung usulan peneliti adalah penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Munthe *et al* (2019) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai bahwa, lingkungan kerja dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan suatu Hipotesis penelitian secara umum yakni **“Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pegawai Tetap *Non-Manager* Bank BJB Kantor Cabang Kuningan.**