

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 prestasi kerja beserta dengan berbagai uraiannya yang menyangkut lingkungan kerja, prestasi kerja dan kinerja pegawai.

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen perusahaan walaupun secara tidak langsung terjun dalam proses produksi namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung pada pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik jika pegawai dapat melaksanakan kegiatannya secara aman dan nyaman. Di dukung dengan adanya kesesuaian lingkungan kerja dapat ditinjau dari jangka waktu yang dihabiskan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Lebih jauh lagi mengenai lingkungan-lingkungan kerja yang tidak mendukung pegawai bekerja dengan baik akan mengakibatkan tenaga kerja tidak dapat memperoleh rancangan system kerja yang efisien.

Beberapa ahli mendefinisikan mengenai lingkungan kerja seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2013) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya memiliki beberapa fasilitas pendukung demi tercapainya tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi serta misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berbeda dengan pendapat yang diberikan oleh Abdi Setiawan (2018) menyatakan tentang lingkungan kerja yang merupakan keseluruhan saran dan prasarana kerja yang terdapat di sekitar pegawai yang sedang melakukan suatu pekerjaan dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang ada di sekitar pekerja, yang mampu memberikan pengaruh kepada pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan mengenai definisi lingkungan kerja pada dasarnya berkaitan dengan elemen-elemen ataupun berbagai macam hal yang terdapat di sekitar pegawai yang memiliki pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai di suatu perusahaan. Oleh sebab itu, menjadi satu keharusan untuk manajemen perusahaan dalam memperhatikan secara seksama komponen lingkungan kerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

2.1.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Diah Suwondo (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi ke dalam dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Diah (2015:21) menjelaskan mengenai definisi dari lingkungan kerja fisik yaitu seluruh elemen maupun kondisi yang ada di sekitar tempat kerja yang akan memberikan pengaruh kepada pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik merupakan segala hal yang ada di sekitar pegawai yang mampu memengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Maka berdasarkan pada beberapa pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan mengenai definisi lingkungan kerja fisik yaitu segala hal yang mencakup komponen fisik yang berada di sekitar tempat kerja pegawai yang dapat memengaruhi pegawai secara langsung ataupun tidak langsung dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Terdapat penekanan dalam lingkungan kerja yang berhubungan dengan fisik ini yaitu komponen fisik atau benda yang berwujud seperti desain interior kantor, pencahayaan, temperatur kantor serta seluruh peralatan fisik lain yang digunakan oleh perusahaan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Pendapat para ahli mengenai lingkungan kerja non fisik ini mengungkapkan berbagai definisi yang berbeda. Diah (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun dengan sesama pegawai ataupun hubungan kerja dengan bawahan. Sementara itu, Mukti Wibowo (2014) menyatakan pendapatnya mengenai pengertian lingkungan kerja non fisik yakni perusahaan harus mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun pegawai yang memiliki status jabatan yang sepadan di perusahaan. Maka dari itu, manajemen hendaknya dapat menciptakan suasana dan kondisi kerja yang penuh dengan nuansa kekeluargaan serta komunikasi yang baik.

Maka dari itu, berdasarkan pada beberapa definisi diatas dapat disimpulkan mengenai pengertian lingkungan kerja non fisik merupakan bagian dari lingkungan kerja secara keseluruhan yang di dalamnya memnuat perilaku individu seperti cara komunikasi serta hubungan antar pegawai. Lingkungan kerja non fisik ini adalah kelompok lingkungan yang tidak boleh diabaikan oleh perusahaan sebab memiliki pengaruh yang signifikan dalam menciptakan kerja sama yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Kartika Yulianti (2020):”Suatu persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan seluruh rangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam lingkungan organisasi tersebut serta memiliki peranan yang besar dalam memberikan pengaruh pada perilaku pegawai.” Terdapat lima aspek persepsi terhadap lingkungan psikologis yang mampu memengaruhi perilaku pegawai, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Struktur kerja merupakan capaian yang dilakukan dimana perusahaan dapat melihat sejauh mana pegawai meradakan bahwa pekerjaan yang ditugaskan kepadanya mempunyai struktur kerja dan organisasi yang baik
2. Tanggungjawab kerja merupakan suatu penglihatan mengenai sejauh mana pegawai dapat merasakan bahwa dirinya mengerti tentang tanggungjawab masing-masing serta mampu bertanggungjawab atas setiap tindakan yang dilakukan
3. Perhatian dan dukungan pimpinan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan mengenai sejauh mana pegawai mampu untuk merasakan bahwa manajemen pimpinan dapat memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian dan mampu menghargai atas kinerja yang telah dilakukannya pada perusahaan

4. Kerja sama kelompok kerja merupakan peninjauan tentang sejauh mana pegawai dapat merasakan adanya kerja sama yang baik diantara sesama kelompok kerja yang ada di perusahaan
5. Kelancaran komunikasi merupakan sejauh mana pegawai mampu untuk merasakan adanya komunikasi yang baik, keterbukaan serta kelancaran dalam berkomunikasi antar rekan keraj dan pimpinan.

2.1.1.4 Faktor-faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Diah (2015) memberikan penjelasan mengenai faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh terbentuknya lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Penerangan atau cahaya merupakan salah satu faktor yang memberikan manfaat besar bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan menjamin keselamatan serta kelancaran bekerja. Maka dari itu, manajemen perusahaan harus memperhatikan adanya pencahayaan yang terjamin namun tidak juga menyilaukan. Cahaya yang memiliki intensitas kurang jelas akan memengaruhi pekerjaan menjadi jauh lebih lambat, mengalami sebuah kesalahan serta memnyebabkan kurang efisensinya pelaksanaan kerja yang dilakukan. Pada dasarnya, cahaya dapat diklasifikasikan menjadi cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

2. Suhu udara

Oksigen merupakan kebutuhan dari makhluk hidup yang dapat menjaga kelangsungan kehidupan seseorang melalui proses metabolisme. Udara yang berada di sekitar lingkungan dapat dikatakan sebagai udara kotor apabila memiliki kadar oksigen yang kurang dan bercampur dengan jenis gas-gas lain yang berbahaya bagi kesehatan seseorang. Rasa sejuk dan segar yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya mampu membantu mempercepat pemulihan tubuh dari dampak kelelahan selama bekerja.

3. Suara Bising

Satu dari sekian banyak hal yang mengganggu fokus pegawai dalam menjalankan tugasnya adalah polusi suara yang menyebabkan kebisingan. Kebisingan merupakan bunyi atau suara yang tidak dikehendaki oleh telinga seseorang. Maksudnya, dalam jangka waktu yang relatif panjang suara bising dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran serta menimbulkan permasalahan dalam komunikasi bahkan sampai dapat menyebabkan kematian. Sebab, sebuah pekerjaan mengahruskan untuk seseorang berkonsentrasi penuh. Maka dari itu, suara bising harus dihindari supaya pelaksanaan pegawai

dalam mengerjakan tugasnya dapat dilakukan secara efisien sehingga produktivitas dan kinerja pegawai dapat meningkat.

4. Keamanan kerja

Dalam proses menjaga keamanan dan kenyamanan pegawai selama memenuhi tugas dan tanggung jawabnya, manajemen perusahaan harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja tetap dalam tingkat kondusifitas tinggi. Salah satu upaya yang dilakukan oleh kebanyakan perusahaan adalah dengan memanfaatkan tenaga kerja Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) sebagai pihak yang mampu menjaga keamanan tersebut.

5. Hubungan Pegawai

Sebuah lingkungan kerja yang memberikan perasaan senang terhadap pegawai adalah dengan cara adanya pengikatan hubungan harmonis baik antar pegawai maupun atasan yang di dukung dengan penyediaan sarana dan prasana yang memadai di tempat kerja sehingga akan membawa dampak positif dan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

2.1.2 Promosi Jabatan

2.1.2.1 Pengertian Promosi Jabatan

Suharni Rahayu (2017) menjelaskan mengenai definisi promosi jabatan yaitu suatu kegiatan yang dilakukan dalam rangka pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi dari jabatan yang ditempati sebelumnya. Sementara itu, Hasibuan

(2017:108) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dengan edisi revisinya menyatakan bahwa promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar *authority* atau wewenang serta *responsibility* atau tanggungjawab seorang pegawai ke jabatan yang jauh lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga mengenai kewajiban, hak, status serta penghasilannya akan semakin besar. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018:125) mengenai promosi jabatan ini mengemukakan dalam mempromosikan seorang pegawai, perusahaan harus memiliki syarat-syarat tertentu yang sudah direncanakan serta dibuat sebelumnya yang tertuang dalam program promosi perusahaan itu sendiri. Syarat-syarat ini harus mampu di komunikasikan kepada seluruh pegawai agar dapat diketahui secara jelas sebab penerapan pimpinan dalam hal ini sebagai penilai prestasi kerja pegawai dan pemilihan pegawai yang akan di promosikan menjadi indikator penting.

Pandangan ahli lain, Siagian (2017:169) dalam Asep Kurniawan (2021) menyatakan mengenai definisi promosi yaitu apabila adanya perpindahan seorang pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dengan tanggung jawab yang lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan jauh lebih tinggi serta memiliki penghasilan yang lebih besar juga. Di dukung dengan pendapat dari Handoko pada Rahmat Hidayat (2016) yang menyatakan tentang karir bahwa suatu urutan promosi ataupun pemindahan lateral ke jabatan

yang lebih tinggi berdasarkan pada tanggungjawab ke tempat-tempat yang lebih baik dalam maupun menyalang hierarki hubungan kerja selama siklus hidup kerja seorang pegawai.

Berdasarkan pada beberapa definisi diatas mengenai promosi jabatan maka dapat disimpulkan bahwa promosi merupakan suatu kegiatan berpindahnya pegawai untuk dapat menempati jabatan yang jauh lebih tinggi di dalam sebuah struktur organisasi yang disertai dengan adanya pertambahan hak dan tanggungjawab. Promosi yang diberikan ini tidak selalu berkaitan dengan adanya penambahan hak serta tanggung jawab saja namun promosi dapat memberikan tanggung jawab tapi tidak dengan penambahan hak.

2.1.2.2 Macam-macam Promosi Jabatan

Hasibuan dalam Rahmat Hidayat (2016) mengemukakan pendapatnya mengenai beberapa jenis promosi jabatan yang dikenal secara umum, yaitu:

1. Promosi sementara (*Temporary Promotion*)

Seorang pegawai akan dinaikan jabtannya untuk sementara waktu sebab adanya jabatan yang kosong dan harus segera diisi maka dari itu adanya promosi yang bersifat sementara seperti pejabat dekan.

2. Promosi tetap (*Permanent Promotion*)

Seorang pegawai akan diberikan promosi jabatan dari satu jatan ke jabatan yang lebih tinggi secara permanen atau tetap sebab telah memenuhi berbagai persyaratan dan mengikuti tahapan seleksi

untuk dipromosikan. Misalnya, seorang dosen yang di promosikan menjadi dekan dengan wewenang, tugas dan tanggung jawab serta kenaikan pada gajinya.

3. Promosi kecil (*Small Scale Promotion*)

Kenaikan jabatan yang diberikan kepada pegawai dari jabatan yang relative mudah ke jabatan yang sulit dengan meminta keterampilan dan keahlian tertentu namun tidak dibarengi dengan peningkatan terhadap wewenang, tanggung jawab dan penghasilannya.

4. Promosi kering (*Dry Promotion*)

Kenaikan jabatan yang diberikan kepada pegawai dari jabatan tertentu ke jabatan yang jauh lebih tinggi dengan disertai adanya peningkatan pada pangkat, wewenang serta tanggung jawab namun tidak pada peningkatan penghasilannya.

2.1.2.3 Tujuan Promosi Jabatan

Suatu perusahaan memiliki tujuan serta visi yang berbeda-beda dalam melaksanakan program promosi jabatan di organisasinya. Menurut Hasibuan (2016:113) terdapat beberapa tujuan dari dilakukannya suatu promosi jabatan di perusahaan atau organisasi, antara lain:

1. Memberikan pengakuan, jabatan serta imbal jasa yang semakin tinggi pada pegawai yang memberikan prestasi serta dedikasi tinggi pada perusahaan

2. Meningkatkan kepuasan serta kebanggan terhadap pribadi, status sosial yang tinggi serta bertambahnya penghasilan yang dimilikinya
3. Merangsang pegawai lain agar mampu memiliki gairah kerja yang tinggi, disiplin serta meningkatkan produktivitas dan kinerja di perusahaan
4. Jaminan terhadap stabilitas kepegawaian dengan realisasinya promosi kepada pegawai dengan dasar pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur
5. Menambah serta memperluas pengetahuan dan pengalaman kerja pegawai dan daya dorong bagi pegawai lain
6. Mempermudah adanya penarikan pelamar karena dengan adanya promosi jabatan ini memberikan kesempatan promosi yang merupakan motivasi dan perangsang bagi pelamar-pelamar baru.

2.1.2.4 Dasar Pertimbangan Promosi Jabatan

Muhammad Isa (2015) menyatakan bahwa terdapat pedoman atau cerminan yang secara umum dapat dipergunakan sebagai dasar dalam melakukan kegiatan promosi kepada pegawai, antara lain sebagai berikut.

1. Pengalaman

Sering disebut dengan senioritas merupakan dasar promosi yang berlandaskan pada lamanya pengalaman kerja seorang pegawai. Pertimbangan promosi ini dilakukan atas pengalaman seseorang

dalam perusahaan sehingga mendapatkan prioritas dalam tindakan promosi.

2. Kecakapan (*Ability*)

Kemampuan atau kecakapan yang dimiliki seorang individu merupakan dasar pertimbangan yang dilakukan perusahaan sebab adanya penilaian atas kemampuan yang dimilikinya sehingga mampu berkontribusi untuk kemajuan serta capaian tujuan perusahaan. Pertimbangan promosi berdasarkan kecakapan merupakan orang yang mampu dan ahli dalam memperoleh prioritas untuk dapat dipromosikan sebab kecakapan adalah akumulasi dari seluruh keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mendapatkan hasil yang dapat dipertanggungjawabkan.

3. Kombinasi Pengalaman dan Kecakapan

Perpaduan antara pengalaman dan keahlian ini merupakan dasar promosi yang berlandaskan pada lamanya pengalaman kerja dan sejauh mana tingginya kecakapan yang dimiliki oleh pegawai dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Pertimbangan promosi berdasar atas lamanya dinas, ijazah Pendidikan formal yang dimiliki serta hasil ujian dari adanya kenaikan golongan tertentu.

2.1.2.5 Indikator Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan dalam Sri Mulyati (2018) menyatakan pendapatnya mengenai indikator-indikator promosi jabatan yang harus diperhatikan oleh pegawai, yaitu:

1. Status Sosial

Pegawai yang dipromosikan pada jenjang karir tertentu dengan jabatan yang jauh lebih tinggi mampu meningkatkan status social dalam hidupnya.

2. Wewenang (*Authority*)

Kegiatan promosi jabatan yang diberikan kepada kraywan mampu menambah serta memperluas wewenang pegawai dalam menjalankan aktivitas pekerjaan di suatu perusahaan.

3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Indikator ini menuntut pegawai untuk memiliki tanggung jawab yang jauh lebih tinggi pada pekerjaanya dimana pegawai yang di promosikan meningkat tanggung jawab dari jabatan yang sebelumnya.

4. Penghasilan (*Outcome*)

Dengan adanya kegiatan promosi jabatan ini tentu gaji ataupun penghasilan yang diperoleh oleh pegawai akan jauh lebih tinggi. Hal ini dikarenakan adanya peningkatan jabatan dari yang sebelumnya.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja atau yang sering disebut dengan *job performance* atau *actual performance* merupakan sebuah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas telah dicapai oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67). Pendapat lain yang datang dari Hasibuan dalam Sri Mulyati (2018) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan di dasarkan pada kecakapan, pengalaman serta kesungguhan. Sementara itu, Sedarmayanti (2017:260) menyatakan pendapatnya bahwa kinerja adalah suatu system yang digunakan oleh perusahaan untuk melakukan penilaian serta mampu mengetahui apakah pegawai tersebut sudah menyelesaikan pekerjaannya secara menyeluruh atau merupakan sebuah perpaduan dari hasil kerja dan komptensinya. Bernadin dan Russel dalam Donni Juni Priansa (2018:270) berpendapat tentang kinerja merupakan suatu hasil kerja yang di produksi oleh sebuah fungsi pekerjaan tertentu ataupun kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh seorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab

dan wewenang masing-masing dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika yang berlaku. Kinerja ini seringkali dikaitkan dengan pemikiran terhadap sebuah pencapaian tugas, dimana istilah tugas ini berasal dari pemikiran aktivitas yang diperlukan oleh pekerja.

Merujuk pada beberapa pengertian mengenai kinerja yang dikemukakan oleh para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu tingkat keberhasilan yang diperoleh pegawai dalam pekerjaan sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan melihat bagaimana kualitas dan kuantitas pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2.1.3.2 Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik individu yang memiliki kinerja tinggi, antara lain:

1. Mempunyai tanggung jawab individu yang tinggi
2. Memiliki keberanian untuk mengambil serta menanggung suatu risiko yang akan dihadapi
3. Mempunyai tujuan yang jelas dan realistis
4. Memiliki planning kerja yang menyeluruh serta berjuang untuk mencapai tujuannya
5. Mampu memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam segala kegiatan kerja yang dilaksanakannya

6. Mencari suatu kesempatan untuk merealisasikan rencana yang sudah diprogramkan oleh perusahaan

2.1.3.3 Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan dari adanya evaluasi kinerja adalah untuk melakukan perbaikan serta meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Nela Pima Rahmawati (2017) menyatakan mengenai tujuan dari adanya penilaian kinerja pegawai antara lain adalah sebagai berikut.

1. Meningkatkan etos kerja
2. Meningkatkan motivasi kerja
3. Mengetahui tingkat kinerja pegawai
4. Mendorong tanggung jawab dari pegawai
5. Pemberian imbal jasa yang sesuai
6. Pembeda antar satu pegawai dengan yang lainnya
7. Adanya pengembangan sumber daya manusia
8. Membantu peningkatan inisiatif pegawai
9. Melakukan identifikasi dan menghilangkan hambatan kinerja agar membaik
10. Memperoleh *feed back* dari pegawai
11. Pemutusan hubungan kerja
12. Memperkuat hubungan kerja antar pegawai
13. Penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan

2.1.3.4 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara dalam I Dw Saputra (2017) menyatakan mengenai faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis dari kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh seorang pegawai terdiri dari kemampuan secara potensi (IQ) serta kemampuan realita (Pendidikan). Oleh sebab itu, pegawai perlu untuk diposisikan pada pekerjaan serta jabatan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

2. Faktor Motivasi

Sebuah motivasi dapat tercipta dari suatu sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah keadaan yang menggerakkan diri pegawai secara lebih terarah untuk mampu mencapai tujuan kerja. sikap mental merupakan kondisi mental yang memberikan dorongan seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Mangkunegara seperti dikutip Ronal Donra (2019) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi ini di dasarkan pada sebuah dorongan dalam diri individu untuk melaksanakan suatu kegiatan maupun tugas dengan baik supaya dapat mencapai prestasi kerja dengan optimal.

Berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu, terdapat petunjuk yang memberikan informasi mengenai variabel penelitian yaitu lingkungan kerja dan promosi jabatan yang menyatakan bahwa memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berikut ini tabel persamaan dan perbedaan penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti:

Tabel 2.1

Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	2	3	4	5
1	Sofwatun (2016) Nidak Analisis Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BJB Syariah Cabang Cirebon	Terdapat variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai	Tidak terdapat variabel independen yaitu Promosi Jabatan	Terdapat hubungan positif antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BJB Syariah Cabang Cirebon
2	Isa Indrawan, H.M (2015) Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan	Terdapat dua variabel yang sama yaitu variabel independen berupa Promosi Jabatan dan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai	Tidak terdapat variabel independen yaitu Lingkungan Kerja	Terdapat hubungan antara Promosi Jabatan dengan Kinerja Pegawai pada PT Bank Mandiri (Persero) Cabang ahmad Yani Medan
3	Ansori, dkk (2015) Analisis Pengaruh Kompetensi dan	Terdapat variabel independen	Tidak terdapat variabel	Promosi Jabatan memiliki

					kepuasan kerja pegawai
No	Penulis dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
7	Fitriani, Aziz dan Yunus (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dampaknya pada Kinerja Kesehatan Bireueun	Terdapat dua variabel yang sama yaitu variabel independen berupa Lingkungan Kerja dan variabel dependen berupa Kinerja Pegawai	Tidak terdapat variabel independen yaitu Promosi Jabatan	Gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja baik secara parial ataupun simultan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja	
8	Winarno (2012) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai di Perguruan Tinggi Swasta STIMART-AMNI Semarang	Terdapat dua variabel yang sama yaitu variabel independen berupa Lingkungan Kerja dan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai	Tidak terdapat variabel independen yaitu Promosi Jabatan	Secara simultan dan parsial bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja	
9	Yunanda (2012) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Lab. Kualitas Air)	Terdapat dua variabel yang sama yaitu variabel independen berupa Lingkungan Kerja dan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai	Tidak terdapat variabel independen yaitu Promosi Jabatan	Secara parsial lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan	

memiliki pengaruh positif dan signifikan

No	Penulis dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
10	Suharni (2017) Promosi terhadap Pegawai pada Garuda Metalindo	Rahayu Pengaruh Jabatan Kinerja pada PT. Promosi Jabatan dan variabel Kinerja Pegawai	Terdapat dua variabel yang sama yaitu Promosi dan jabatan variabel Kinerja Pegawai	Tidak terdapat variabel independen yaitu Lingkungan Kerja	Terdapat pengaruh positif dari promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada PT. Garuda Metlindo

2.2 Kerangka Pemikiran

Pentingnya sumber daya manusia dalam aspek operasional perusahaan, maka setiap perusahaan harus mampu untuk memperhatikan kemampuan serta keahlian yang dimiliki oleh pegawainya dalam memenuhi tugas agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pada sebuah perusahaan diperlukan adanya kinerja yang tinggi serta baik untuk dapat meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh pegawai dalam memenuhi tugas serta tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Maka dari itu, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja serta program promosi jabatan untuk pegawai sebab lingkungan kerja dan promosi jabatan di perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan seluruh komponen yang berada di sekitar pegawai yang mampu memengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja ini sangat berpengaruh besar dalam memberikan dukungan untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga mendorong semangat kerja.

Promosi jabatan merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpindah dari jabatan satu ke jabatan yang lebih tinggi dengan di damping oleh peningkatan tugas, wewenang, tanggung jawab dan penghasilan. Promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dimana semakin besar kesempatan pegawai untuk memperoleh promosi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi begitupun sebaliknya.

Faktor yang dapat memengaruhi kinerja adalah faktor psikologis yang terdiri dari dari sebuah persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, peran lingkungan kerja serta kepuasan kerja. Dalam hal ini, psikologis merupakan hal yang berhubungan dengan keadaan fisik yang merupakan lingkungan kerja secara langsung mampu memengaruhi stress kerja pegawai serta memiliki dampak pada kinerja pegawai. Nurdiansyah (2009) menjelaskan tentang lingkungan kerja yang berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menjaga kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja merupakan hal yang harus diperhatikan dan memengaruhi pegawai dalam

menyelesaikan pekerjaannya (Febriani & Indrawati, 2013). Selain itu, membina hubungan antar sesama pegawai dan atasan juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga nantinya akan berpengaruh pada kinerja pegawai di perusahaan (Yuli Yantika, 2018). Kerjasama pegawai harus pula diperhatikan serta ditingkatkan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan target dan tepat pada waktunya (Yuli Yantika, 2018). Lingkungan kerja yang dapat memberikan pengaruh pada efektivitas pelaksanaan tugas adalah tata ruang yang tepat, pencahayaan yang baik, suhu udara yang terjamin, keamanan dan kenyamanan kerja pegawai serta tidak adanya kebisingan yang mengganggu fokus pegawai. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Zoohid dkk dalam Suharni Rahayu (2017) memberikan pendapatnya bahwa terdapat pengaruh positif antara promosi dengan kinerja pegawai. Suatu motivasi yang menonjol dan mendorong individu untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya merupakan sifat umum manusia yang menginginkan kemajuan dalam hidupnya. Kesempatan ini diperoleh dalam organisasi melalui program promosi jabatan. Promosi memberikan peran penting bagi setiap pegawai dan mengisyaratkan bahwa perusahaan memberikan kepercayaan kepada pegawainya berhubungan dengan kemampuan untuk dapat menduduki suatu jabatan tertentu. Dengan demikian, promosi jabatan akan memberikan status social, wewenang serta

tanggung jawab dan memberikan penghasilan yang semakin besar bagi pegawai dari sebelumnya.

Promosi jabatan merupakan pemindahan pegawai dari suatu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Penghargaan atas hasil dari kinerja dinyatakan dalam promosi jabatan. Seorang pegawai ini melihat promosi sebagai suatu yang menarik dibandingkan dengan kompensasi sebab promosi dapat bersifat permanen dan berlaku dalam jangka waktu yang panjang. Istilah promosi jabatan ini mendefinisikan tentang adanya kemajuan, dimana promosi dapat terjadi saat pegawai dinaikan jabatannya dari posisi yang rendah dengan adanya kenaikan gaji dan tanggung jawab menyertai dari promosi jabatan ini. Adanya kesempatan untuk dapat dipromosikan oleh perusahaan ini akan mendorong para pelamar semakin banyak untuk memasuki lamarannya sehingga pengadaan pegawai yang baik bagi perusahaan akan lebih mudah dilakukan. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa promosi jabatan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Adanya penurunan kinerja pada pegawai Bank BJB Kantor Cabang Kuningan berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja pegawai baik secara fisik dan non fisik kurang memadai dan kurang mendukung sebagai tempat kerja. Seharusnya, lingkungan kerja dapat menciptakan kondisi yang nyaman serta kondusif sehingga memberikan perasan tenang dan

mendorong semangat kerja pegawai dalam meningkatkan kinerjanya secara lebih optimal. Selain itu, Bank BJB Kantor Cabang Kuningan memiliki potensi sumber daya manusia yang beragam dalam kapasitasnya menjalankan suatu fungsi kegiatan perusahaan. Pada Bank BJB Kantor Cabang Kuningan, pemberian gaji ataupun insentif secara finansial maupun non finansial diterapkan berdasarkan tingkat prestasi, senioritas dan kualifikasi Pendidikan yang pernah ditempuh oleh pegawai.

Lanjut, hubungannya dengan jenjang karir pada Bank BJB Kantor Cabang Kuningan, manajemen perusahaan menerapkan alur teknis yang cukup sederhana dalam mempromosikan jabatan. Asumsi yang diterapkan bagi pegawai yaitu mereka yang memiliki nilai lebih dibanding dengan pegawai lain di perusahaan serta sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Maka mudah baginya untuk memperoleh jabatan lain dengan cepat dan meningkatkan jenjang ke yang lebih tinggi. Promosi jabatan ini memiliki arti penting dalam perannya bagi pegawai sebab dengan pemberian kesempatan promosi jabatan, pegawai akan termotivasi untuk bekerja sama dan berprestasi dengan menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan mencapai tujuan perusahaan.

Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan pada penjelasan yang telah diuraikan pada kerangka berpikir serta dukungan dari literatur pada tinjauan pustaka, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah:

“Lingkungan kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai tetap *non-manager* di Bank BJB Cabang Kuningan”.