

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. *Goal Setting Theory***

*Grand theory* yang mendasari penelitian ini adalah Teori penetapan tujuan atau *Goal Setting Theory* yang awalnya dikemukakan oleh Locke (1968), yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas (Wagiyono dkk, 2020). Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah kognitif yaitu content (*values*) dan intentions (tujuan). Orang telah menentukan *goal* atas perilakunya di masa depan dan *goal* tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Menggunakan pendekatan *goal-setting theory*, keberhasilan karyawan meningkatkan kinerjanya merupakan tujuan utama dan ingin dicapai dalam penelitian.

Salah satu faktor keberhasilan untuk meningkatkan kinerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan akan terus produktif dan meningkatkan kinerja. Selain itu terdapat faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja yaitu pengembangan karir merupakan faktor penentu (Dharma dkk, 2021). Selain itu *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu

memiliki perilaku OCB pada tujuan (Pranata dkk, 2022). Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

## **2. Kinerja Karyawan**

### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2019) kinerja yakni hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Perwujudan yang dilakukan oleh para karyawan untuk mencapai tujuan di dalam sebuah organisasi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi, adalah pengertian dari kinerja karyawan (Abror, 2019). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang pada suatu instansi, sesuai hak dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan instansi berkaitan secara logis, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika ( Hasi dkk, 2020).

### **b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan**

Kasmir (2019) mengatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan diantaranya:

#### **a) Kemampuan dan Keahlian**

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki individu pada saat melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki kemampuan dan keahlian yang baik, maka dari itu dapat memberikan kinerja yang baik

juga, sedangkan bagi karyawan yang kurang memiliki keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan secara baik, maka akan memberikan hasil yang kurang baik juga.

b) Pengetahuan

Seseorang yang menguasai pengetahuan terkait pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, begitu juga sebaliknya. Jika individu memiliki pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan individu untuk menjalankan pekerjaannya, demikian juga sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang dalam pengetahuan tentang pekerjaannya.

c) Rancangan Kerja

Rancangan kerja ialah rancangan pekerjaan yang dapat meringankan karyawan dalam mencapai tujuannya. Apabila suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, dapat mempermudah menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d) Kepribadian

Kepribadian seseorang yakni karakter yang menguasai individu. Apabila individu mempunyai karakter baik, maka dapat menjalankan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh dengan rasa tanggung jawab dan hasil pekerjaan juga baik.

e) Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan untuk individu melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan kuat dari diri sendiri atau dorong

dari luar individu lain (contoh dari pihak instansi), maka karyawan akan merasa terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

f) Kepemimpinan

Kepemimpinan yakni suatu perilaku individu pemimpin pada saat mengatur, mengelola dan memerintahkan karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

g) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu gaya atau sikap individu seorang pemimpin pada saat menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h) Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah tradisi atau norma-norma yang berlaku pada suatu instansi atau perusahaan.

i) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah rasa senang atau gembira, yang dirasakan sebelum atau melakukan suatu pekerjaan.

j) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja kondisi di suatu instansi, seperti ruangan, tat ruang, sarana dan prasarana, serta hubungan yang dimiliki sesama rekan kerja.

k) Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja, ditunjukkan dengan bekerja

sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

l) **Komitmen**

Komitmen yakni perjanjian karyawan untuk melaksanakan kebijakan dan peraturan instansi pada saat bekerja, bisa diartikan sebagai kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuat.

m) **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja yakni usaha karyawan agar dapat melaksanakan aktivitas kerja secara bersungguh, hal tersebut berupa waktu, contoh masuk kerja selalu tepat waktu.

**c. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2019) indikator kinerja, yaitu :

1) **Kualitas (mutu)**

Kualitas adalah suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan titik kesempurnaan, makin sempurna suatu produk, maka kinerja semakin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) **Kuantitas (jumlah)**

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

### 3) Waktu (jangka waktu)

Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

### 4) Penekanan Biaya

Penekanan biaya adalah biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan, artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

### 5) Pengawasan

Pengawasan adalah mengawasi atau mengamati agar karyawan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan.

## **3. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Enny (2019), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Lingkungan kerja adalah serangkaian lingkungan di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, lingkungan kerja yang kondusif memberikan

rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja secara optimal (Hasi dkk, (2020). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau nonfisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Adha dkk, 2019).

#### **b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam Anggraeni dan Sanusi (2021), menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1) Getaran mekanisme

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

2) Tata warna di tempat kerja

Tata warna merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari segi dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan

3) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi yang baik adalah yang mendukung konsep elemen-elemen yang mendukung aspek aksesibilitas dan tata letak barang maupun perlengkapan.

4) Musik di tempat kerja

Musik yang tidak sesuai dengan tempat kerja justru akan merusak konsentrasi dalam bekerja.

5) Keamanan di tempat kerja

Dalam menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya upaya menjaga keamanan di tempat kerja.

**c. Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun menurut Sedarmayanti, (2011) dalam Bukhari dan Pasaribu (2019), adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing karyawan. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja nyaman
- 2) Suhu Udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja karyawan. Suhu udara ruangan yang begitu panas atau terlalu dingin dapat membuat tempat kerja yang tidak nyaman
- 3) Suara Bising adalah tingkat kepekaan karyawan yang dapat mempengaruhi aktivitas kerja pada kantor
- 4) Penggunaan Warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja
- 5) Ruang Gerak adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, termasuk alat bantu kerja seperti, meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

#### **4. Pengembangan Karir**

##### **a. Pengertian Pengembangan Karir**

Menurut Andrew J. Dubrin dalam Mangkunegara (2020) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Sedangkan menurut Elbadiansyah (2019), pengembangan karir adalah semua usaha pribadi karyawan yang ditujukan untuk melaksanakan rencana karirnya melalui pendidikan, pelatihan, pencairan dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja. Pengembangan karir adalah rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan di lingkungan perusahaan (Syahputra dan Tanjung, 2020).

##### **b. Indikator Pengembangan Karir**

Ada beberapa faktor dapat mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan menurut Anggraeni dkk, (2020), yaitu:

###### **1) Pendidikan**

Pendidikan adalah suatu upaya sadar dan terencana untuk memberikan suatu wawasan pengetahuan kerja dan cara mengerjakan pekerjaan sesuai orientasi kemajuan pekerjaan.

## 2) Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempengaruhi prosedur sistematis dimana karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

## 3) Promosi

Promosi diartikan sebagai perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang rendah ke tingkat yang lebih tinggi.

## 4) Mutasi

Mutasi adalah penempatan atau posisi jabatan yang tepat dan sesuai bagi karyawan.

### **c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Berdasarkan Rivai (2013) dalam Nuriyah dkk (2022) terdapat beberapa hal yang dapat berpengaruh pengembangan karir diantaranya:

#### 1) Prestasi Kerja

★ Tolak ukur pertama dalam memilih seseorang karyawan layak atau tidak menempati jabatan yang lebih tinggi

#### 2) Eksposur

Dampak yang diberikan dari karyawan pada perusahaan yang dimaksud adalah impek kerja yang baik untuk perkembangan karyawan

#### 3) Jaringan Kerja

Terbentuknya jaringan kerja yang baik yang diciptakan oleh karyawan itu sendiri

#### 4) Kesetiaan Terhadap Organisasi

Kesetiaan juga menjadi tolak ukur terhadap pengembangan karir untuk mempertahankan karyawan pada perusahaan

#### 5) Pembimbing dan Sponsor

Sponsor sendiri dapat dilihat dari cara karyawan menghasilkan jaringan kerja serta kerja sama yang baik dengan atasan agar menerima sponsor

#### 6) Peluang Tumbuh

Peluang itu sendiri tentunya sama di setiap karyawan tergantung bagaimana dalam memanfaatkan peluang yang ada.

### 5. ***Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

#### **a. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Organ (2012) dalam Kartika dkk, (2019); *Organizational citizenship behavior (OCB)* adalah perilaku-perilaku melebihi yang disyaratkan oleh peran formalnya serta tidak secara langsung dan eksplisit diakui oleh sistem kompensasi/reward yang formal, dan karena nya memfasilitasi fungsi organisasi. *Organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan perilaku seseorang untuk berkontribusi secara lebih dari tuntutan peran yang ada pada tempat kerja dan mampu meningkatkan efektivitas organisasi (Rizky dkk, 2020). *Organizational Citizenship Behavior* yang selanjutnya disebut OCB adalah kesediaan untuk melakukan tindakan ekstra di luar tugas pokok

dan fungsi pokoknya sebagai anggota organisasi (Purwanto dkk, 2021).

**b. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Menurut Titisari (2014) dalam Rizky dkk (2020) manfaat mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam suatu perusahaan yaitu:

- 1) Mampu memberi peningkatan produktivitas kepada rekan kerja
- 2) Mampu memberikan peningkatan produktivitas manajer dalam perusahaan
- 3) Secara keseluruhan dapat menghemat sumber daya dalam organisasi
- 4) Dapat dijadikan sebagai pemeliharaan fungsi kelompok
- 5) Untuk mengkoordinasikan kegiatan yang didasarkan kelompok kerja mampu berjalan efektif
- 6) Suatu perusahaan harus mampu meningkatkan untuk dapat mempertahankan maupun seorang karyawan terbaik
- 7) Dapat menjaga kestabilan maupun memberi peningkatan pada kinerja suatu organisasi
- 8) Memberi peningkatan kepada organisasi untuk mampu beradaptasi mengenai perubahan lingkungan yang terjadi.

**c. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Menurut Organ dalam (Syaifudin dkk, 2021) terdapat beberapa indikator *Organizational Citizenship Behavior* yaitu sebagai berikut :

1) *Altruism* (ketidak egoisan)

Perilaku yang bertujuan untuk membantu rekan kerja agar dapat memecahkan masalahnya dalam situasi yang sulit yang dihadapi di dalam organisasi maupun masalah pribadinya. Dimensi ini mengarah kepada perilaku memberi pertolongan yang bukan dari tanggung jawabnya.

2) *Conscientiousness* (sifat berhati-hati)

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

3) *Sportsmanship* (sikap sportif)

Sikap sportif, merupakan keadaan atau sifat jujur dan murah hati, sehingga lebih menekankan pada aspek positif organisasi dari pada aspek negatif. Memberikan rasa toleransi terhadap gangguan dalam pekerjaan, yaitu ketika seorang karyawan memikul pekerjaan yang tidak mengenakan tanpa harus menyatakan keluhan. Seseorang yang mempunyai tingkatan tinggi dalam sportsmanship akan meningkatkan iklim positif di antara para karyawan. Karyawan akan lebih sopan dan lebih bisa bekerja sama dengan yang lain sehingga menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

4) *Courtesy* (kesopanan)

Merupakan kebaikan, kesopanan, tata susila atau rasa hormat termasuk perilaku seperti membantu seseorang dalam mencegah

terjadinya suatu permasalahan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah. Kebaikan (*courtesy*) merujuk pada tindakan pengajaran kepada orang lain sebelum ia melakukan tindakan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Seorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

5) *Civic Virtue* (moral kemasyarakatan)

Merupakan perilaku yang ikut serta mendukung fungsi administrasi organisasi. Perilaku ini berupa partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian, misalnya menghadiri rapat, menjawab surat-surat dan selalu mengikuti isu terbaru yang menyangkut organisasi. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

**B. Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu bermanfaat untuk membantu penelitian dalam menentukan hipotesis dan kerangka pemikiran tentang penelitian yang akan diteliti. Penelitian terdahulu yang menjadi landasan penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>NO</b>	<b>Penulisan dan Identitas Jurnal</b>	<b>Variabel Yang Digunakan</b>	<b>Hasil</b>
1.	Anggraeni dkk, (2021)  Vol.9. No. 1 Januari- April 2021	<b>Lingkungan Kerja (X1)</b> <b>Pengembangan Karir (X2)</b> <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Pengembangan karir <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja

	p-ISSN: 2338 – 4794 e-ISSN: 2579-7476		<b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
2.	Nuriyah dkk, (2022) Vol. 6 No. 1, 2022 P-ISSN; 2541-5255 E-ISSN: 2621-5306	<b>Pengembangan Karir (X1)</b> <b>Lingkungan Kerja (X2)</b> Disiplin Kerja (X3) <b>Kinerja (Y)</b>	Lingkungan kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja
3.	Husain (2020) Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No.1, Oktober 2020 ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935	<b>Lingkungan Kerja (X1)</b> <b>Pengembangan Karier (X2)</b> <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Lingkungan Kerja <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap Kinerja Karyawan Pengembangan karir <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
4.	Sihombing (2021) Vol. 1. No. 3 Juli 2021 Page 377-386 E-ISSN : 2774-4221	Disiplin Kerja (X1) Loyalitas (X2) <b>Lingkungan Kerja (X3)</b> <b>Pengembangan Karir (X4)</b> <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Lingkungan kerja <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan Pengembangan karir <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
5.	Darmadi (2020) Vol.3, No.3, Juli 2020 Halaman : 240 – 247 ISSN (online) : 2599-171X ISSN (print) : 2598-9545	<b>Lingkungan Kerja (X1)</b> Disiplin Kerja (X2) <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Lingkungan kerja <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
6.	Adha dkk, (2019) Vol. 4 No. 1 Januari 2019 p-ISSN:2459-9921	Motivasi Kerja (X1) <b>Lingkungan Kerja (X2)</b> Budaya Kerja (X3) <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Lingkungan kerja <b>berpengaruh secara signifikan</b> terhadap kinerja karyawan

	E-ISSN:2528-0570		
7.	Hasi dkk, (2020)  Vol. 1 No. 3 hal.209-219  E-ISSN : 2723-665X	<b>Lingkungan Kerja (X1)</b> Budaya Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) <b>Kinerja (Y)</b>	Lingkungan kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja
8.	Bukhari & Pasaribu (2019)  Vol 2, No. 1, Maret 2019, 89-103  ISSN 2623-2634 (online)	Motivasi (X1) Kompetensi (X2) <b>Lingkungan Kerja (X3)</b> <b>Kinerja (Y)</b>	Lingkungan Kerja <b>berpengaruh positif tetapi tidak signifikan</b> terhadap kinerja
9.	Emita at al, 2021  Vol. 2 No. 1: February 2021  ISSN ONLINE : 2722 – 8878	<b>Organizational Culture (X1)</b> Work Environment (X2) <b>Employee Performance (Y)</b>	The environment has a <b>positive and insignificant</b> effect on employee performance
10.	Syahputra & Tanjung (2020)  Volume 3, Nomor 2, September 2020  e-ISSN 2623-2634	Kompetensi (X1) Pelatihan (X2) <b>Pengembangan Karir (X3)</b> <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Pengembangan karir <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
11.	Syitah & Nasir  Vol. 4, No. 3, 2019 Agustus: 446-458  E-ISSN: 2598-635X	Pelatihan (X1) <b>Pengembangan Karir (X2)</b> <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Pengembangan karir <b>berpengaruh positif</b> terhadap kinerja karyawan
12.	Rialmi & Patoni (2020)  Vol. 4, No. 2, Desember 2020: 210 – 221  ISSN : 2580-3220, E-ISSN : 2580-4588	<b>Pengembangan Karir (X1)</b> <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Pengembangan Karir <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap Kinerja karyawan
13.	Pesik dkk, (2019)	Disiplin Kerja (X1)	Pengembangan karir

	Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 3929-3937  ISSN 2303-1174	<b>Pengembangan Karir (X2) Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
14	Humaira, dkk (2019)  Vol. 2, No. 3, Agustus 2019  p – ISSN: 2654 – 8623 e – ISSN: 2655 – 0008	<b>Integritas (X1) Pengembangan Karir (X2) Kinerja Karyawan (Y)</b>	Pengembangan Karir <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap Kinerja
15.	Dharmoko dkk, (2020)  VALUES, Volume 1 Nomor 3, Agust 2020  ISSN: 2721-6810	<b>Pengembangan Karir ( X1) Komitmen Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)</b>	Pengembangan karir <b>berpengaruh positif</b> terhadap kinerja karyawan
16.	Setiastuti (2022)  JENIUS. Vol. 5, No. 2, Januari 2022  p-ISSN: 2581-2769 e-ISSN: 2598-9502	<b>Kompetensi (X1) Integritas (X2) Pengembangan Karir (X3) Kinerja Karyawan (Y)</b>	Pengembangan karir <b>tidak berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
17.	Abror (2019)  HJIMB Vol 1, No. 2 2019  ISSN : 2684-9666(cetak) 2684-8503(online)	<b>Pengembangan Karir (X1) Motivasi (X2) Kompetensi (X3) Terhadap Kinerja (Y)</b>	pengembangan karir <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja
18.	Rosyidawaty (2018)  e-Proceeding of Management : Vol.5, No.1 Maret 2018  ISSN : 2355-9357	<b>Pengembangan Karir (X1) Kinerja Karyawan (Y)</b>	Pengembangan karir <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan

19.	Rozi, dkk (2021)  JENIUS. Vol. 4, No. 2, Januari 2021  p-ISSN: 2581-2769 e-ISSN: 2598-9502	<b>Pengembangan Karir (X1)</b> Pelatihan Kerja (X2) <b>Kinerja (Y)</b>	Pengembangan karir <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja
20.	Kaengke, dkk (2018)  Vol.6 No.1 Januari 2018  ISSN 2303-1174	<b>Pengembangan Karir, Pelatihan (X1)</b> Motivasi (X2) <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Pengembangan karir <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
21.	Wagiyono dkk, (2020)  Vol. 10 No. 2 Desember 2020  e-ISSN:2541-2566 p-ISSN:2088-916X	<b>Lingkungan Kerja (X1)</b> Kompetensi (X2) Komitmen Organisasi (Y1) <b>Kinerja (Y2)</b>	Lingkungan kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja
22.	Dharma dkk, (2021)  Vol 2 Nomor 2 Februari 2021  E-ISSN : 2774-3020	<b>Pengembangan Karir (X1)</b> <b>Kinerja Karyawan (Y)</b> Kepemimpinan Transformasional (Z)	Pengembangan karir <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
23.	Pramukti, (2019)  Vol 1, No, 1, Juli2019, pp 17-23  p-ISSN:2685-5828 e-ISSN: 2685-4651	Pengaruh Motivasi (X1) Kompetensi (X2) <b>Pengembangan Karir (X3)</b> <b>Kinerja (Y)</b>	pengembangan karir secara <b>berpengaruh negatif dan tidak signifikan</b> terhadap kinerja
24.	Kartika (2019)  Vol. 03, No. 02. Tahun 2019  ISSN 2540-959X	Budaya Organisasi (X1) <b>Lingkungan Kerja (X2)</b> Motivasi (X3) <b>Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (X4)</b> <b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja <b>tidak berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan
25.	Syaifudin, dkk	Kecerdasan	<b>OCB berpengeruh</b>

	(2021)  Volume: 9 No: 1 Tahun 2021  ISSN: 2338-4328 (Print), ISSN: 2686-2646 (Online)	Emosional (X1) <i>Self-Efficacy</i> (X2) <b>Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (X3) Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
26.	Basri (2020)  Vol 1, No. 1 , Maret 2020  p-ISSN: 2716-3911 e-ISSN: 2721-0472	<b>Pengaruh OCB (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)</b>	OCB <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
27.	Simanjuntak, dkk (2020)  Volume 6– Nomor 1, Juni 2020, (Hlm 72-86)  ISSN: 2502-4434 (Print), ISSN: 2686-259x (Online)	<b>Ocb (Organizational Citizenship Behavior (X1) Karakteristik Individu (X2) Kinerja (Y)</b>	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> <b>berpengaruh positif</b> terhadap kinerja karyawan
28.	Sanjaya (2020)  Volume 4 No. 1 Edisi Maret 2020  ISSN: 2549-3477 e-ISSN: 2623-1077	Budaya Kerja (X1) <b>Organizational Citizenship Behavior (X2) Kinerja Karyawan (Y)</b>	Organizational Citizenship Behaviour <b>berpengaruh secara signifikan</b> terhadap Kinerja Karyawan
29.	Lestari dan Ghaby (2018)  Volume 7 Nomor 2: 116-123 (2018)  ISSN 2252-7877 (Print) ISSN 2548-3582 (Online)	<b>Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X1) Kepuasan Kerja (Y1) Kinerja Karyawan (Y2)</b>	OCB <b>berpengaruh signifikan positif</b> terhadap kinerja karyawan
30.	Fadly, dkk (2020)  Vol. 7 No. 2 April 2020	<b>Organizational Citizenship Behavior (X1) Terhadap Kinerja</b>	Organizational Citizenship Behavior (OCB) <b>berpengaruh positif dan</b>

	p-ISSN : 2252-4150 e-ISSN : 2716-3474	(Y)	<b>signifikan</b> terhadap kinerja
31.	Rizky dkk, 2020  Vol. 9 No. 01 Februari 2020  ISSN 2302-6200	<b><i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X1)</i></b>  <b>Kinerja (Y)</b>	Organizational Citizenship Behavior (OCB) <b>mempunyai pengaruh positif</b> terhadap kinerja karyawan
32.	Kharisma at al, (2022)  Volume 4 Issue 3 June Edition 2022  E-ISSN 2686-6056	<b><i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X1)</i></b> <b><i>Employee Performance (Y)</i></b>	OCB <i>positive effect on employee performance</i>

### C. Kerangka Pemikiran

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Enny (2019), bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif sangat dibutuhkan bagi perusahaan demi tercapainya tujuan, karena lingkungan adalah tempat dimana karyawan bekerja, selain itu lingkungan kerja yang baik dapat membuat seseorang nyaman, sehingga berdampak baik pada kinerja seorang karyawan. Begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik dapat menimbulkan tidak nyaman, bagi seorang karyawan dan dapat mengakibatkan kinerja yang kurang baik (Anggreani dan Sanusi, 2021).

Hal ini dapat dikaitkan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Darmadi, 2020), (Sihombing, 2021) dan (Husain, 2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

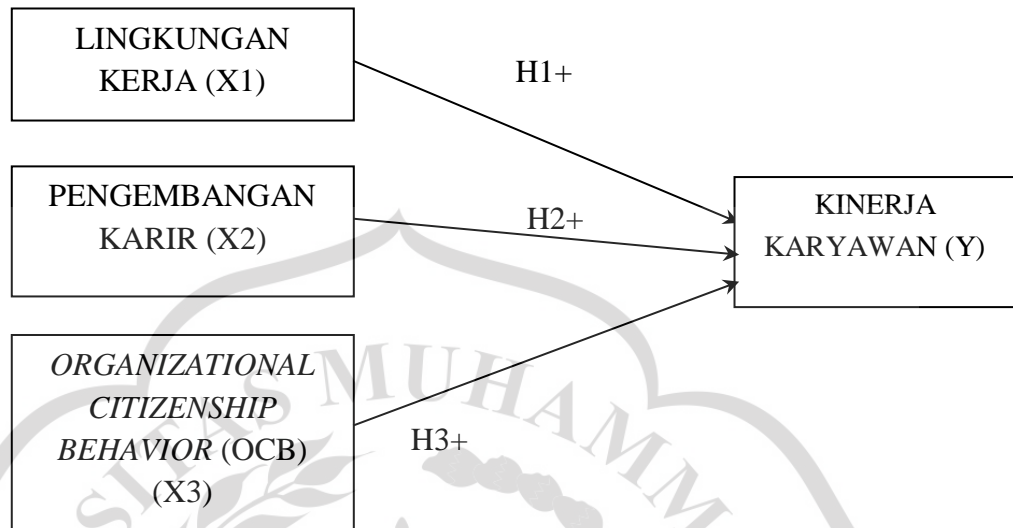
## **2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Locke, (1968) *Goal Setting Theory* adalah teori yang menjelaskan bahwa perilaku seorang ditentukan oleh dua buah arti yaitu content (values) dan intentions (tujuan), orang telah menentukan *goal* atas perilakunya di masa depan dan *goal* tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi, (Dharma dkk, 2021). Pengembangan karir akan meningkatkan kinerja bagi karyawan agar mencapai jenjang karir selanjutnya secara terarah. Pengembangan karir dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar mampu memperbaiki kontribusi yang baik dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Syahputra dan Tanjung, 2020). Hal ini dapat dikatakan bahwa pengembangan sangat penting bagi karyawan agar mereka memiliki kinerja yang baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabatnya (Kaengke dkk, 2018). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pesik, 2019), (Dharma dkk, 2021) dan (Sihombing, 2021), membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan**

*Goal-Setting Theory* yang disampaikan oleh (Davis, 1992), menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan pada kinerja yang dihasilkan. Teori ini mengisyaratkan bahwa seorang individu memiliki perilaku OCB pada tujuan (Pranata, 2022). Keberhasilan suatu perusahaan apabila anggotanya tidak hanya mengerjakan tugas utamanya saja, akan tetapi juga melakukan tugas yang lebih, seperti kemauan untuk bekerja sama, saling membantu, memberi masukan, berperan aktif, memberi pelayanan yang lebih, serta dapat memanfaatkan waktu kerjanya secara efektif (Robbins dan Judge, 2013 dalam Lestari dan Ghaby 2018). OCB dilakukan oleh individu dengan kebebasan penuh dalam menentukan sesuatu dan saling pengertian tanpa ada permintaan imbalan atau imbalan formal lainnya kepada organisasi (Kharisma at al, 2020). Maka dari itu *organizational citizenship behavior* (OCB) diharapkan dapat memberi sistem kerja yang baik bagi kantor (Fadly dkk, 2020). Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu (Simanjuntak, dkk 2020), (Syarifudin dkk, 2021) dan (Lestari dan Ghaby, 2018) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun kerangka pemikiran dari hipotesis diatas, yaitu sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

Keterangan:

→ : Hubungan secara parsial

### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan landasan teori penelitian dan kerangka berpikir diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2: Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan