BAB II
LANDASAN TEORI

2.1. Pengembangan Karier

Rencana karier yang telah dibuat oleh seseorang pegawai disertai oleh suatu tujuan karier yang wajar dan realistik, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karier yang sistematik dan programatik.

Hal ini disebabkan perencanaan karier adalah keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan, berarti bahwa seseorang yang sudah menetapkan rencana kariernya, perlu mengambil langkah-langkah tertentu guna mewujudkan rencana tersebut. Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pegawai sendiri, tetapi dapat pula berupa kegiatan yang disponsori oleh organisasi, atau gabungan dari keduanya.

Lima fase pengembangan karir yaitu : Donal Super (1984)

Fase pengembangan *(growth),* pada masa kecil sampai dengan 15 tahun dalam fase ini anak mengembangkan bakat, minat, kebutuhan, potensi, yang akhirnya dipadukan dalam struktur konsep diri *(self-concept structure).*

Fase eksplorasi *(exploration)* antara umur 16 sampai dengan 24 tahun, di mana saat ini remaja mulai memikirkan beberapa alternatif pekerjaan tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat.

Fase pemantapan ***(establishment)*** antara umur 25 sampai dengan 44 tahun, pada fase ini remaja sudah memilih karir tertentu dan mendapatkan berbagai pengalaman positif maupun negatif dari pekerjaannya. dengan pengalaman yang diperolehnya ia lalu bisa menentukan apakah ia harus terus dengan karir yang telah dijalaninya atau berubah haluan.

Fase pembinaan *(maintenance)* antara umur 44 sampai dengan 65 tahun, dimana orang sudah mantap dengan pekerjaannya dan memeliharanya agar dia bertekun sampai akhir.

Fase kemunduran *(decline)* masa sesudah pensiun atau melepaskan jabatan tertentu, dalam fase ini orang membebaskan diri dari dunia kerja formal.

Dari pemaparan di atas, sangat jelas sekali bahwa karir merupakan permasalahan yang terjadi di sepanjang hidup kita. maka ada pepatah yang menyatakan bahwa karir itu merupakan persoalan sejak lahir sampai mati **'from the birth into the death',** menetukan atau memilih karir bukanlah keputusan yang main-main, memilih karir tidak semudah memilih barang yang ingin anda beli. Memilih karir adalah salah satu keputusan yang paling penting dalam kehidupan anda, ketelitian, kecermatan, dan kekonsistenan menjadi elemen penting yang berpengaruh dalam pemilihan karir anda.

Karier adalah perjalanan pekerjaan seseorang pegawai di dalam organisasi.

Perjalanan ini mulai sejak ia diterima sebagai pegawai baru dan berakhir pada saat ia tidak bekerja lagi dalam organisasi tersebut. Dapat pula dikatakan bahwa karier adalah suatu urutan promosi atau pemindahan horizontal dan diagonal ke jabatan

yang lebih menuntut tanggung jawab yang lebih tinggi seorang pegawai selama bekerja dalam suatu organisasi. (Irawan, P., 2000: 156).

Adapun indikatornya sebagai berikut:

1. Promosi
2. Mutasi

Menurut Marihot T.E Hariandja (2002: 219) Karier diartikan sebagai keseluruhan jabatan/pekerjaan/posisi yang dapat diduduki seseorang selama kehidupan kerjanya dalam organisasi atau dalam beberapa organisasi.

Berdasarkan ketentuan dalam pengembangan karier pegawai, maka dapat dipahami bahwa substansi dan pengembangan karir pegawai terletak pada sikap dan perilaku sesuai dengan ketentuan, serta mendukung pencapaian tugas pelayanan kepada masyarakat secara profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil.

Berdasarkan pendapat dan beberapa ahli diatas, penulis mendefinisikan pengembangan karir sebagai proses menciptakan karyawan yang tangguh dan bermutu tinggi serta mampu melaksanakan setiap pekerjaan atau tugas dengan sebaik-baiknya, sehingga diperlukan usaha secara menyeluruh dalam rangka peningkatan mutu, keterampilan, sikap dan tingkah laku pegawai.

2.2. Lingkungan Kerja

Untuk memperbaiki metode-metode kerja disuatu instansi atau tempat kerja ialah menjamin agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang memenuhi syarat sehingga mereka dapat melakukannya tanpa mengalami

ketegangan-ketegangan. Keadaan yang memenuhi syarat dapat tercapai dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi kenyamanan bekerja yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas kerja. Suatu pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan yang telah direncanakan sehingga banyak waktu yang terbuang.

Kenyataan yang dihadapi bahwa pegawai atau karyawan adalah seorang manusia yang daya guna kerjanya dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang buruk menyebabkan produktivitas kerja menjadi menurun, karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya, sehingga tidak dapat mencurahkan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu adalah tugas manajer/kepala kantor untuk mengatur keadaan lingkungan kerja pegawai/karyawan agar diperoleh kenaikan produktivitas sehingga waktu dapat dipergunakan sesuai dengan rencana terhadap penyelesaian pekerjaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Nitisemito, 1992: 183).

Berdasarkan pendapat atas, penulis mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja baik itu secara fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan,aman, tentram, perasaan betah dan lain sebagainya. Indikatornya adalah:

1. Perlengkapan Kerja, meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja seperti komputer, mesin ketik, mesin pengganda.
2. Pelayanan kepada pegawai atau penyediaan tempat ibadah, sarana kesehatan, koperasi sampai pada kamar kecil.
3. Kondisi kerja seperti ruang, penerangan, dan ventilasi udara.
4. Hubungan personal yang meliputi kerjasama antar pegawai dan atasan.

Untuk mengetahui ciri-ciri lingkungan kerja yang tidak sehat atau disfungsional:

1. Dilarangnya multitasking bukannya dianggap berharga, karyawan yang memiliki kecakapan dalam berbagai bidang justru dianggap sebagai rintangan di lingkungan kerja disfungsional. Lebih mudah mempertahankan kontrol jika tidak ada satu orang pun yang tahu terlalu banyak. Jadi, perusahaan memberikan setiap orang peran yang sangat khusus dengan tugas terpisah.
2. Rapat tidak jelas di sebuah lingkungan kerja yang tidak sehat, rapat bukanlah tempat untuk saling berbagi ide dan tujuan jelas. Sebaliknya, setiap pertemuan diwarnai dengan matematika yang memusingkan, jawaban-jawaban mengelak, dan metafora-metafora klise.
3. Beban kerja menumpuk atau tak ada memiliki pekerjaan jauh lebih banyak daripada yang bisa Anda tangani, atau sebaliknya menghabiskan sebagian besar

waktu bekerja dengan duduk – duduk santai, keduanya merupakan tanda lingkungan kerja yang disfungsional. Entah atasan tidak tahu tentang tugas Anda sehari-hari, atau mereka memang tidak peduli.

4. Kebijakan tumpang tindih setiap hari anda menerima memo, email, atau instruksi lisan baru. Setiap kali, semuanya seperti bertentangan dengan memo, email, atau instruksi sebelumnya. Dan anda dilarang bertanya atau mengeluh.
5. Tujuan perusahaan tidak realistis perusahaan menetapkan tujuan yang tidak realistis. Misalnya, meski pun keuntungan perusahaan telah menurun selama beberapa kuartal berturut-turut, atasan mengumumkan bahwa kuartal ini perusahaan bertujuan mencetak keuntungan empat kali lipat. Dan bonus anda sepenuhnya tergantung pada keberhasilan mencapai tujuan tersebut.

2.3. Produktivitas kerja

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja dari para pegawainya dapat ditingkatkan. Untuk itu penyelidikan waktu dan gerak dari para pegawainya sangat diperlukan, yaitu dengan jalan mempelajari gerak-gerik dan mengubah gerak yang tidak perlu, sehingga dapat mempercepat selesainya pekerjaan.

Untuk dapat meningkatkan produktivitas lebih tinggi lagi, organisasi perlu menimbulkan produktivitas dan kegairahan kerja dari para pegawai. Oleh karena itu sudah sewajaraya bila setiap organisasi akan selalu berusaha agar para pegawai mempunyai moral kerja yang tinggi, sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan produktivitas dan kegairahan kerja akan dapat meningkat.

Produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi , 2003: 84).

Dengan meningkatnya produktivitas dan kegairahan kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, yang berarti diharapkan bukan saja kinerja dapat ditingkatkan, tetapi juga kesalahan dalam bekerja akan diperkecil. Produktivitas kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreativitas dalam pekerjaannya.

menurut Muchdarsyah (dalam Yuli Tri Cahyono dan Lestiyana Indira M, 2007: 227) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Tenaga kerja

   Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

2. Seni serta ilmu manajemen

   Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3. Modal

   Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Menurut Payaman J. Simanjutak (1985: 30) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan
2. Sarana pendukung, meliputi:
   a. Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
   b. Kesejahteraan karyawan, meliputi: manajemen dan hubungan industri.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan prestasi kerja pada hakekatnya adalah faktor intern yang timbul dari dalam diri pegawai itu sendiri dan faktor ekstern yang datang dari luar diri pegawai, seperti pimpinan dan lingkungan dimana pegawai bekerja.

2.4. Hubungan antar variabel

2.4.1 Hubungan Pengembangan karier dengan produktivitas kerja (x_1 dengan y)

1. Dapat membangkitkan produktivitas kerja pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi,dimana mereka juga berkepentingan.
2. Membangkitkan kemauan untuk maju pada pegawai itu sendiri dan menimbiulkan kesungguhan dalam mengikuti Diklat Pengembangan Karier.
3. Dapat menimbulkan kepuasan pribadi, kebanggaan dan harapan perbaikan dalam penghasilan

2.4.2 Hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja (x_2 dengan y)

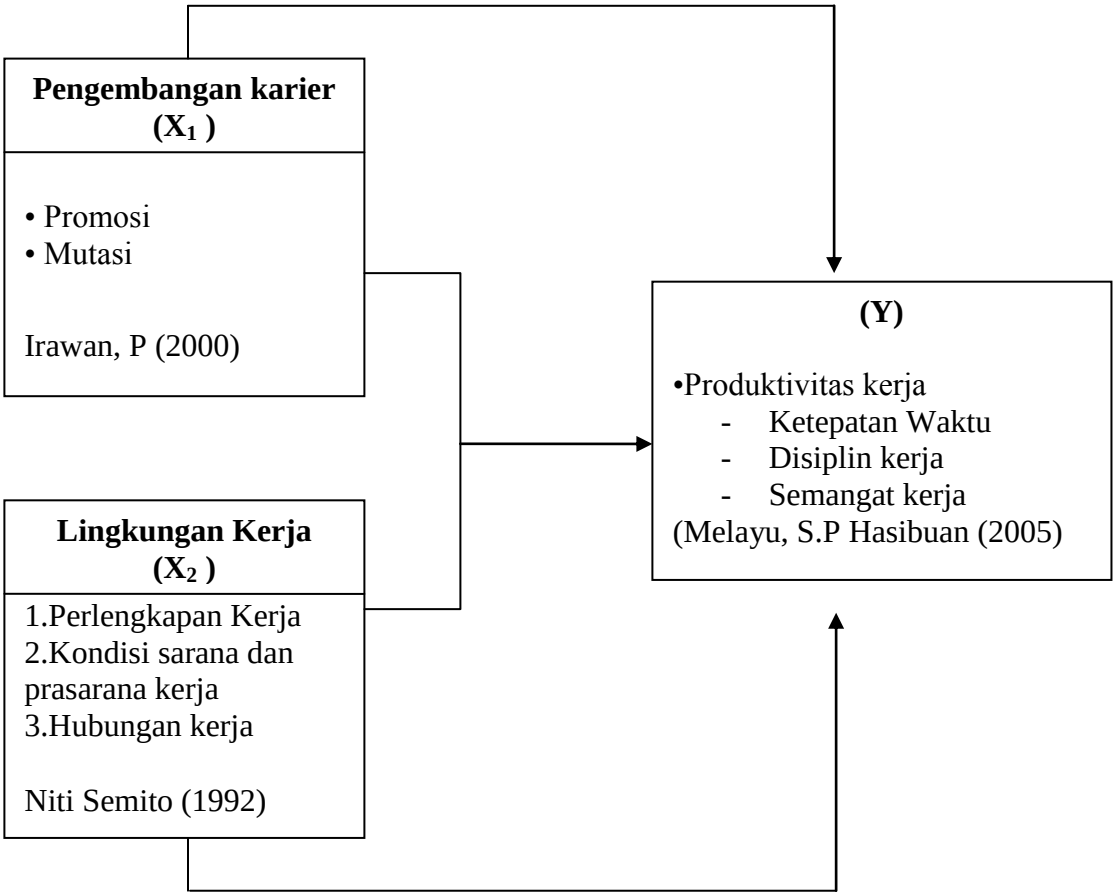
1. Lingkungan yang nyaman membuat pegawai betah di kantor.
2. Lengkapnya sarana dan prasarana kantor membuat pegawai produktivitas mengerjakan pekerjaan kantor.
3. Suasana yang nyaman membuat pegawai datang dan pulang tepat pada waktunya.

2.4.3 Hubungan x_1 x_2 y

Hubungan ketiga variabel dimana pengembangan karier yang baik serta didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman akan membangkitkan produktivitas kerja para pegawai.

2.5 Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian di atas, selanjutnya variabel penelitian tersebut dapat di gambarkan dalam kerangka penelitian atau paradigma penelitian sebagai berikut



Gambar 1. Kerangka Pikir Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pagawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKD) Kabupaten Lampung Timur

2.6 Hipotesis

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karier terhadap prouktivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKD) Kabupaten Lampung Timur.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKD) Kabupaten Lampung Timur.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karier dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKD) Kabupaten Lampung Timur.