

## The Role of the Work Environment on Career Development and Performance Motivation of Bank Jatim Bangkalan Employees

Maudina Alia<sup>1\*</sup>, Isa Anshori<sup>2</sup>

Universitas Trunojoyo Madura

**Corresponding Author:** Maudina Alia [maudinaalia2@gmail.com](mailto:maudinaalia2@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Work Environment, Career Development, Employee Performance Motivation

*Received :* 5 February

*Revised :* 15 February

*Accepted:* 20 March

©2024 Alia, Anshori: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

One of the most valuable assets owned by a company organization is human resources which are the main issue in the success of achieving a company's goals as employees as measured by career development and performance motivation. The aim of this research is to determine the importance of the work environment on career development and employee performance motivation. In this research, we observe the role of the work environment on career development and employee performance motivation at Bank Jatim Bangkalan. This research uses a qualitative approach where data sources are obtained from books, articles, journals, etc. as well as observing the internship process in progress so that research results are obtained which state that the role of the work environment plays a very important role in the career development and performance motivation of Bank Jatim employees Bangkalan

---

## Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir dan Motivasi Kinerja Pegawai Bank Jatim Bangkalan

Maudina Alia<sup>1\*</sup>, Isa Anshori<sup>2</sup>

Universitas Trunojoyo Madura

**Corresponding Author:** Maudina Alia [maudinaalia2@gmail.com](mailto:maudinaalia2@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Motivasi Kinerja Karyawan.

*Received :* 5 February

*Revised :* 15 February

*Accepted:* 20 March

©2024 Alia, Anshori: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Salah satu kekayaan yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi Perusahaan adalah sumber daya manusia yang menjadi isu utama dalam kesuksesan tercapainya tujuan suatu Perusahaan sebagai karyawan yang diukur dari pengembangan karir dan motivasi kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pentingnya lingkungan kerja terhadap pengembangan karir dan motivasi kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, kami mengamati peranan lingkungan kerja terhadap pengembangan karir dan motivasi kinerja pegawai pada bank jatim bangkalan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif di mana sumber data diperoleh dari buku, artikel, jurnal, dan lain-lain serta mengamati pada saat proses magang berlangsung sehingga diperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa peranan lingkungan kerja sangat berperan penting terhadap pengembangan karir dan motivasi kinerja pegawai bank jatim bangkalan

---

## PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan, terdapat struktur dengan atasan dan bawahan yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan sangat penting, juga diperlukan motivasi, lingkungan kerja yang kondusif, dan kesempatan pengembangan karir yang baik. Kepemimpinan yang unggul juga sangat dibutuhkan karena hal-hal tersebut dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, kinerja pegawai dalam perusahaan sangat penting untuk menilai efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Pertumbuhan dan perkembangan sebuah perusahaan tidak terlepas dari lingkungan di sekitarnya. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat berdampak positif atau negatif terhadap perusahaan. Karena itu, masalah lingkungan tidak boleh diabaikan di perusahaan. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pekerjaan dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya.

Pengembangan karir adalah cara untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih efektif. Keberhasilan atau kegagalan dalam karir berhubungan dengan bagaimana seseorang melihat dirinya, identitasnya, dan kepuasan pribadinya. Karir juga berhubungan dengan kepuasan individu di dalam organisasi. Orang yang merasa memiliki jaminan karir cenderung merasa puas dan akan bekerja dengan penuh dedikasi.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong individu untuk melakukan tindakan dan berusaha semaksimal mungkin guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan motivasi kerja, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus kepada karyawan agar tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba secara berkelanjutan dapat tercapai.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Lingkungan Kerja*

Menurut Alex Soemadji Nitisemito (2001: 110) "Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan/pegawai untuk dapat berkerja optimal. Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sunyoto (2012:43) mendefinisikan Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Wijayanto (2012:41) mengartikan lingkungan kerja adalah internal stakeholders merupakan kelompok atau individu yang tidak secara tegas menjadi bagian dari lingkungan organisasi karena sebenarnya internal stakeholders adalah anggota dari organisasi, di mana para manajer memiliki tanggung jawab atas kepentingan mereka. Wuwungan (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Manusia selalu berada dalam lingkungan dalam kehidupannya, termasuk saat bekerja di lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan dan memungkinkan pegawai bekerja dengan baik. Hal ini dapat menciptakan prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Ferawati (2017), Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai faktor-faktor yang ada di sekitar para pekerja dan memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas mereka. Jadi, dapat disimpulkan bahwa para pekerja dapat menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik jika lingkungan kerja mereka mendukung.

Definisi dari lingkungan kerja yang sesuai adalah ketika para pegawai dapat menjalankan tugas mereka secara optimal, berada dalam kondisi sehat, aman, dan nyaman. Kondisi lingkungan kerja yang sesuai tersebut akan terlihat dari dampaknya dalam jangka waktu yang lama. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang baik dapat membutuhkan lebih banyak tenaga kerja dan waktu, serta tidak mendukung efisiensi dalam rancangan sistem kerja (Muchamad Ressa Farizki, 2017).

Menurut Sedarmayanti (dalam Yosef Ferry Pratama, 2018), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Secara umum, lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

a. Fisik Lingkungan Kerja

Artinya adalah semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan Kerja bukan Fisik

Artinya, situasi-situasi yang terjadi dalam konteks hubungan kerja, termasuk interaksi dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan.

Lingkungan kerja telah menjadi subjek penelitian yang banyak diteliti oleh para peneliti sebelumnya, seperti (TSSiagian, 2018), (Ferawati, 2017), (Muchamad Ressa Farizki, 2017), dan (Rahmawati, 2014).

### ***Pengembangan Karir***

Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi (Simamora, 2006). Pengembangan karir adalah proses untuk mengelolah perkembangan melalui proses pembelajaran saat bekerja. Karir merupakan proses perkembangan yang terkait langsung dengan tujuan karyawan dan organisasi untuk menciptakan suatu pengalaman yang diperoleh dari posisi pekerja atau tugas seorang karyawan. (Yilmaz, 2006). Karir dirancang dengan tujuan untuk membuat karyawan puas dengan organisasi.

Berdasarkan Bambang Wahyudi (2002), pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai harapan seseorang yang bekerja di perusahaan untuk mendapatkan pengakuan atau balas jasa atas kontribusi yang telah diberikannya. Salah satu harapan tersebut adalah mencapai posisi atau jabatan yang lebih baik dari sebelumnya. Dengan demikian, pengembangan karir

melibatkan upaya karyawan untuk mencapai tujuan karirnya, yang dapat didukung oleh departemen sumber daya manusia, manajer, atau pihak lain. Ada beberapa prinsip yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir.

Pertama, pekerjaan sendiri memiliki dampak terbesar pada perkembangan karir, karena setiap kali ada tantangan baru, pengalaman dari pekerjaan dapat jauh lebih berharga daripada aktivitas pengembangan yang direncanakan secara formal. Selanjutnya, jenis keterampilan baru yang diperlukan akan ditentukan berdasarkan persyaratan jabatan yang khusus.

Pengembangan tidak akan terjadi jika seseorang belum memiliki keterampilan yang harus dimiliki untuk suatu jabatan tertentu.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000), pengembangan karir adalah upaya karyawan untuk merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan agar mereka dan perusahaan dapat berkembang secara maksimal. Dia juga menyebutkan bahwa ada 4 indikator untuk mengukur pengembangan karir.

a. Penilaian dan evaluasi merujuk pada proses penilaian dan evaluasi yang dilakukan untuk mengukur atau menilai sesuatu.

Pengembangan karir telah dijalankan dengan efektif sesuai dengan peraturan yang berlaku sehingga dapat dipahami hasilnya.

b. Prestasi Kerja merupakan hal yang paling penting dalam mengembangkan karir, karena itulah prestasi kerja. Semakin tinggi, semakin maju karir karyawan.

c. Manajemen memperhatikan latar belakang pendidikan. dalam proses promosi atau peningkatan jabatan sesuai dengan persyaratan dan kualifikasi yang dimiliki oleh karyawan.

d. Pelatihan yang telah dihadiri adalah pelatihan yang terjadwal yang diadakan dalam rangka pengembangan karir, dilakukan sesuai dengan kebijakan yang berlaku

### ***Motivasi Kinerja Pegawai***

Menurut Sedarmayanti dalam Ekawati (2019), motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan tindakan yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal, positif dan negatif, serta membimbingnya sesuai dengan kekuatan pemimpin. Hasibuan dalam Edhi (2014) juga berpendapat bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan untuk mengarahkan atau membimbing bawahan untuk bekerja secara produktif guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Robbins dan Judge dalam Anggita (2017) menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut (Robbins 2015:127) menyatakan "motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan". Menurut (Hasibuan (2014:219) menyatakan "motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan".

Motivasi kerja adalah daya atau pendorong karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya berbeda dengan karyawan yang satu dengan karyawan

yang lain (Manullang, 2002:89). Motivasi kerja menurut (Setiawan 2015) didefinisikan sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan.

Pengertian kinerja adalah pencapaian seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan mempertimbangkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Perusahaan kepadanya. kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005).

Sedangkan Hasibuan (2001:34) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian seseorang dalam melaksanakan segala tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan ketepatan waktu penyelesaian.

Menurut Prawirosentono (1999:2) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau se-kelompok orang dalam suatu organisasi se-suai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka pencapaiantujuan organisasi.

Wibowo (2013) explains that motivation is a person's determination to take action on the process flow of personal behavior that takes into account intensity, persistence and direction to achieve goals. Faslah and Savitri (2017) stated that motivation itself is the driving force that gives rise to personal passion for work so that they are able to work together effectively and with integrity through efforts to achieve satisfaction.

Motivasi didefinisikan oleh Gomes (2003: 178) yaitu hal-hal yang berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007: 153) motivasi adalah dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Robbins (2006) mendefinisikan motivasi kerja adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan sangatlah penting untuk setiap organisasi, karena mereka faktor utama yang mempengaruhi efisiensi kerja dan kegiatan di organisasi. Motivasi kerja adalah proses psikologi seorang karyawan untuk meningkatkan dan mempertahankan tindakan (Latham dan Pinder, 2005), dengan kata lain adalah keinginan batin untuk melakukan upaya meningkatkan produktivitas kerja (Dowling dan Sayles, 1978).

Salah satu cara untuk menilai apakah suatu organisasi bekerja dengan baik adalah dengan melihat apakah mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja organisasi sangat bergantung pada bagaimana karyawan bekerja. Jika karyawan bekerja dengan baik, maka organisasi juga akan bekerja dengan baik. Kinerja adalah hasil dari rencana kerja organisasi yang dijalankan oleh seluruh karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Esensi hubungan antara kinerja pegawai dan pemberdayaan sumber daya manusia adalah karena kinerja pegawai menjadi tolok ukur untuk menilai seberapa efektif usaha yang dilakukan untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam sebuah organisasi. (Bukhari, 2019)

Hasibuan menyatakan bahwa menurut Melayu S.P dalam (Rajagukguk, 2016), terdapat beberapa dimensi yang dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai:

a. Kinerja Unggul

Penilaian kinerja pegawai dapat didasarkan pada seberapa banyak dan seberapa baik prestasi kerjanya.

b. Kedisiplinan

Ketaatan pegawai dalam mengikuti aturan yang ada dan menjalankan petunjuk yang diberikan padanya bisa menjadi indikasi dari kinerja mereka.

c. Kerjasama.

Kesadaran terhadap Sinergisitas dan Kerjasama antar pegawai dapat menjadi cara untuk mengevaluasi kinerja pegawai.

d. Keterampilan '

Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan juga menjadi salah satu hal yang dinilai penting dalam meningkatkan kinerja.

e. Bertanggung jawab

Prestasi karyawan juga bisa dinilai dari sejauh mana karyawan mau bertanggung jawab atas hasil kerjanya.

Kinerja karyawan ini telah banyak diteliti oleh para peneliti sebelumnya, antara lain oleh (Ansori, 2015), (Annisa Putri Soetrisno & Alini Gilang, 2018), (Rajagukguk, 2016), (Ferawati,2017), (Bukhari, 2019).

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan tanggung jawabnya (Anwar Mangkunegara, 2013). Hasibuan (2013) juga menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang saat menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja merujuk pada pencapaian karyawan dalam tugas dan keterampilan yang terkait dengan pekerjaan (Hamid & Hassan, 2015).

## **METODOLOGI**

Metode penulisan artikel ilmiah ini menggunakan metode kualitatif dan kajian pustaka. Kajian ini melibatkan penelitian teori, hubungan, atau pengaruh antar variabel dari buku-buku dan jurnal secara offline di perpustakaan dan online dari Mendeley, Scholar Google, dan media online lainnya. Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Hal ini dilakukan secara induktif untuk menghindari mengarahkan pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif adalah karena bersifat eksploratif (Ali & Limakrisna, 2013).

Peneliti melakukan pengolahan dan analisis sumber referensi buku, artikel, jurnal, serta mengamati hasil lapangan pada Bank Jatim Bangkalan. Dalam pengolahan dan analisis sumber, ditemukan 10 referensi buku, artikel, jurnal, dan 5 di antaranya dipilih karena berkaitan dengan peranan lingkungan kerja terhadap pengembangan karir dan motivasi kinerja pegawai. Peneliti melakukan pengamatan langsung di Bank Jatim Bangkalan. Peneliti juga membuat daftar kata kunci yang sesuai dengan peranan lingkungan kerja terhadap pengembangan karir dan motivasi kinerja pegawai di Bank Jatim Bangkalan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai*

Lingkungan kerja yang baik dapat membantu pengembangan karier seorang karyawan di perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung dan menyenangkan akan memberikan dampak positif terhadap karyawan dan perusahaan, sehingga karyawan merasa puas dalam kinerjanya dan dapat mencapai karier yang diinginkan di perusahaan. Menurut Lina dan Hendy (2022) Lingkungan kerja memiliki peran penting bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan bekerja lebih keras untuk posisi saat ini maupun di masa depan. Bank Jatim Bangkalan telah menerapkan lingkungan kerja yang nyaman untuk pengembangan karier pegawai, dengan tujuan mencapai tujuan perusahaan.

### *Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai*

Menurut penelitian, lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat dan tanggung jawab pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerjanya. Perasaan senang yang dirasakan oleh pegawai mencerminkan lingkungan kerja yang nyaman dan aturan yang sesuai dengan mereka, ini berdampak positif pada kinerja karyawan (Ferawati, 2017).

Menurut Deni Sulistiawan (2017), lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan lingkungan kerja karena hal ini berhubungan langsung dengan aktivitas para pegawai.

Dari hasil uji coba (Yosef Ferry Pratama, 2018) antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Semakin baik lingkungan kerja di perusahaan, semakin tinggi kinerja karyawan. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, di antaranya adalah (Ansori, 2015), (Deni Sulistiawan, 2017), (Annisa Putri Soetrisno & Alini Gilang, 2018), (Rajagukguk, 2016), (Ferawati, 2017), (Bukhari, 2019).

Dalam penelitian (Rajagukguk, 2016), penting untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja mereka, dibutuhkan motivasi dan komitmen organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan sudah dinilai tinggi, bahkan memiliki pengaruh yang signifikan. Karyawan perlu diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan merasakan keamanan serta kepuasan di dalam organisasi agar merasa sebagai bagian integral dari perusahaan. Dengan cara tersebut, karyawan akan merasa memiliki kewajiban untuk melakukan berbagai tugas kerja guna mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja advokat memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pengacara secara sebagian. Ini dibuktikan dengan adanya faktor:

- (1). Berani tampilkan diri;
- (2). Memiliki kemampuan untuk mandiri;
- (3). Kemampuan untuk menemukan sesuatu.

Semakin besar semangat yang dimiliki oleh seorang advokat, semakin baik pula kinerja advokat tersebut dalam menjalankan tugasnya (Sugeng Prayetno & Hapzi Ali, 2020).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019), motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini terjadi ketika pimpinan memberikan perhatian kepada pegawai untuk mencapai prestasi dan mengembangkan kreativitasnya. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan kinerja pegawai yang baik dan berkualitas. Motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi motivasi kerja pegawai, kinerja pegawai juga akan meningkat.

Banyak peneliti sebelumnya seperti (Ansori, 2015), (Annisa Putri Soetrisno & Alini Gilang, 2018), (Rajagukguk, 2016), (Ferawati, 2017), (Bukhari, 2019) telah menyelidiki pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Bank Jatim Bangkalan telah menerapkan lingkungan kerja yang nyaman guna meningkatkan motivasi kinerja pegawai demi mencapai tujuan perusahaan.

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Peningkatan kinerja SDM secara berkelanjutan di Perusahaan dapat dilakukan melalui penerapan lingkungan kerja yang fokus pada pengembangan karir dan motivasi pegawai. Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berperan penting terhadap pengembangan karir dan motivasi pegawai di Bank Jatim Bangkalan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, pegawai akan terus termotivasi dan pengembangan karirnya meningkat. Baik hubungan antar pegawai maupun antara pegawai dan atasan perlu diperhatikan.

### **PENELITIAN LANJUTAN**

Penelitian ini berhasil mengidentifikasi pentingnya implementasi Lingkungan Kerja yang tepat di Bank Jatim Bangkalan. Namun, masih ada beberapa kekurangan dalam penelitian ini, seperti:

1. Studi hanya memperhatikan pemimpin dan pegawai tanpa memperhatikan pegawai cleaning service, satpam, dan supir di sekitar Bank Jatim Bangkalan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya juga perlu melaksanakan pengamatan serta wawancara pada pekerja lain yang ada di sekitar Bank Jatim Bangkalan.
2. Penelitian hanya melakukan pengamatan singkat di Bank Jatim Bangkalan, oleh karena itu penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan pengamatan dan wawancara secara berkala dan dalam waktu yang memadai agar dapat menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan.

Setiap studi memiliki batasan, jadi Anda dapat menjelaskannya di sini dan memberikan saran singkat untuk penelitian masa depan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan penuh rasa syukur, saya ingin mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala berkat, rahmat, karunia, dan mukjizat-Nya yang membuat saya bisa menyelesaikan artikel dengan judul "Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir dan Motivasi kinerja Pegawai Bank Jatim Bangkalan".

Secara khusus, kami ingin mengucapkan terima kasih kepada Maudina Alia yang telah melakukan penelitian untuk artikel ini. Kami juga ingin berterima kasih kepada Dr. H.M. Isa Anshori, SE., M.Si selaku dosen pembimbing. Kami juga ingin mengucapkan terima kasih kepada Bank Jatim Bangkalan atas kesempatan yang diberikan kepada kami untuk melakukan penelitian di sana.

Penulis mengakui bahwa artikel ini memiliki kekurangan dan ketidaksempurnaan. Penulis berharap dapat menerima masukan, kritikan, dan saran yang dapat membantu memperbaiki dan menyempurnakan artikel ini. Meskipun penulis mengalami kesulitan dalam menyusun artikel ini, namun dengan pertolongan Allah SWT, semuanya dapat diselesaikan dengan baik. Terakhir, penulis berharap artikel ini dapat memberikan manfaat bagi semua pembaca.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, S. T. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5 - 10.
- Aisyah, S., & Anshori, M. I. (2024). Employee motivation in facing challenges in the insurance industry with the role of creativity as a key factor: case study of Madura BPJS Employment. *Journal of Business Management and Economic Development*, 2(01), 287-299.
- Alia, M., Santoso, P. M., Iwanussoleh, I., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan yang Melayani Menghadapi Tantangan dan Manfaat dalam Era Bisnis yang Berkembang. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 224-237.
- Ami, P. N. F., Alia, M., Sastrodiputro, M. A., & Ismail, I. (2023). Human Resource Management Strategy in Improving Employee Performance (Study Case of GAPOKTAN Tambak Pocok, Tanjung Bumi, Bangkalan). *Indonesian Journal of Contemporary Multidisciplinary Research*, 2(6), 1267-1278.
- Annisa Putri Soetrisno & Alini Gilang. (2018). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI DI PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK WITEL BANDUNG. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 1.
- Ansori, H. A. (2015). ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN PROMOSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BUNGO. *Jurnal Ilmiah*

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu, Mangkunegara. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan ke-2. Bandung. PT.Remaja Rosda Karya.
- Aulia, N., & Anshori, M. I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Kreatif Pemimpin Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Kec. Gapura Kabupaten Sumenep). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 2(3).
- Bambang Wahyudi. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Bandung. Penerbit Sulita.
- Bukhari, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.
- Dowling, W. F. & Sayles, L. R. 1978. How Managers Motivate: the Imperatives of Supervision. New York: McGraw Hill.
- Ferawati, A. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *AGORA*, 1.
- Hamid dan Hassan. 2015. "The Relationship Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices in Shah Alam, Selangor". *Journal of Applied Psychology* 2015 Vol. 94 No. 2. 120 -160.
- Hasibuan, M.S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ilim, N., Wahyudi, A. K., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, 2(1), 39-54.
- Muchamad Ressa Farizki, A. W. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
- Nurul Azmi, Serlin Serang. (2019). PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 24-40.

- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*.
- Rajagukguk, P. (2016). *PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA*
- Robbins, S. & Coulter, M. (2016). *Management*. 1(13). Jakarta: Erlangga.
- Rohmah, F. A., Andini, A., Wicaksono, T. T., Hakim, M. E. T., & Anshori, M. I. (2023). *Analisa Pengaruh Organisasi Pada Performa Kinerja Sumber Daya Manusia*. *Business and Investment Review*, 1(5), 61-68.
- Sedarmayanti, (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. Bandung: Penerbit CV. Mandar Maju
- Simamora, H. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit PT Caps
- Wibowo, 2013. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan cinemaxx lippo plaza manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Yilmaz, A. G. 2006. "Insan Kaynaklan Yonetimide Kariye Planlamanin Calisanin Motivasyonu Uzerine Etkisi. [the Impact of Career Planning on Employee Motivation in Human Resource Management]". *Yoyumlanmamis Yuksek Lisans Tezi*. Istanbul: Marmara Unniversitesi.
- Yosef Ferry Pratama, D. W. (2018). *PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP*