

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia berfokus pada orang-orang dalam instansi. Maka dari itu instansi dengan karyawan yang lebih produktif cenderung lebih berhasil. Produktivitas karyawan meningkat ketika instansi merekrut dan memotivasi karyawan secara efektif. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis untuk mengelola pekerjaan dan hubungan kerja dengan memanfaatkan kemampuan, komitmen, dan kerja sama orang merupakan prasyarat untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Hal ini dicapai melalui seperangkat rencana ketenagakerjaan yang terintegrasi dan hubungan positif yang tertanam dalam instansi.

Menurut Dessler (2019) “ *Human Resource Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees and of attending to their labor relations, health and safety and fairness concern.*” (Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, dan memberi kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan mereka serta masalah keadilan)

Menurut Hamali (2018) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan pengelolaan sumber daya organisasi.

Menurut Kasmir (2018) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola orang melalui perencanaan, recruitment, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta memelihara hubungan industrial sampai hubungan kerja berakhir yang merupakan suatu proses meningkatkan tujuan dan kesejahteraan individu karyawan (*stakeholder*)

Menurut Kaehler & Grundei (2019) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses yang telah dirancang secara berkelanjutan untuk membentuk organisasi atau kelompok dengan keahlian yang dimiliki sehingga mendapatkan porsi dan tempat pada organisasi yang membutuhkannya.

Menurut gagasan beberapa ahli, Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai tindakan sistematis yang dilakukan oleh organisasi untuk mengelola dan membina hubungan antar individu secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati (2018) menyatakan bahwa tujuan utama Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk memaksimalkan efisiensi semua karyawan dalam suatu perusahaan. Produktivitas dalam konteks ini mengacu pada hasil produksi perusahaan, yang mencakup barang dan jasa, dalam kaitannya dengan sumber daya yang

digunakannya, seperti manusia, modal, material, dan energi. Tujuan utama departemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan efektivitas manajerial. Empat tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan Sosial dalam manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mendorong tanggung jawab sosial dan etika organisasi terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat, dengan fokus pada mitigasi dampak negatif yang mungkin ditimbulkan.
- b. Tujuan Organisasional adalah sasaran formal yang ditetapkan untuk membantu organisasi mencapai visi dan misinya secara efektif.
4. Tujuan Fungsional dari departemen sumber daya manusia adalah memastikan kontribusi mereka sesuai dengan kebutuhan organisasi, yang berperan penting dalam menjaga kelangsungan operasional.
5. Tujuan Individual merujuk pada tujuan pribadi setiap anggota organisasi atau perusahaan, yang mereka harapkan dapat dicapai melalui partisipasi aktif dalam berbagai aktivitas organisasional.

2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2020) mengemukakan fungsi dari manajemen Sumber Daya Manusia yaitu:

1. Perencanaan
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan perusahaan.
3. Pengarahan dan Pengadaan
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan agar mau kerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.
4. Pengendalian
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengembangan
Pengembangan (*development*) merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
6. Kompensasi
Kompensasi (*compensation*) merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

10. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Kasmir (2020) fungsi dari manajemen Sumber Daya Manusia yaitu:

1. Analisis jabatan (Job Analysis) merupakan kegiatan esensial dalam manajemen sumber daya manusia yang mencakup perancangan uraian tugas, pemberian wewenang, dan tanggung jawab bagi setiap jabatan di organisasi.
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (Human Resources Planning) adalah langkah krusial untuk merencanakan kebutuhan jumlah dan kualitas sumber daya manusia yang diperlukan saat ini maupun di masa depan, memastikan kesesuaian dengan strategi organisasi.
3. Penarikan karyawan (Recruitment) dilakukan setelah perencanaan sumber daya manusia untuk menentukan jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan. Proses ini bertujuan untuk memperoleh tenaga kerja berkualitas dan setia kepada perusahaan.
4. Seleksi karyawan (Selection) dimulai dari evaluasi surat lamaran untuk memastikan kesesuaian dengan kriteria yang telah ditetapkan. Tujuannya tidak hanya memenuhi kebutuhan organisasi namun juga memastikan perekrutan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdedikasi.
5. Pelatihan dan Pengembangan (Training and Development) bertujuan untuk memperkenalkan karyawan baru dengan lingkungan kerja serta meningkatkan keterampilan mereka. Bagi karyawan yang sudah ada, pengembangan diri melalui pendidikan, promosi, atau rotasi pekerjaan diperlukan untuk meningkatkan kompetensi mereka.
6. Evaluasi kinerja (Performance Evaluation) dapat dilakukan dengan menilai hasil kerja dan perilaku karyawan untuk memastikan pencapaian standar yang ditetapkan perusahaan.

7. Kompensasi (Compensation) merujuk pada imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka dalam pekerjaan mereka.
8. Jenjang karier (Career Path) adalah perjalanan karier seorang individu yang dapat melibatkan promosi, demosi, atau rotasi untuk mengembangkan kemampuan mereka di dalam organisasi.
9. Keselamatan dan kesehatan (Safety and Health) merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang menjamin perlindungan karyawan selama bekerja serta memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat.
10. Hubungan industrial (Industrial Relations) memfasilitasi hubungan antara manajemen dan karyawan dengan tujuan menciptakan keseimbangan antara kepentingan dan kebutuhan kedua belah pihak.
11. Pemutusan hubungan kerja (Separation) dapat terjadi karena berbagai alasan seperti pensiun, pengunduran diri, atau pemecatan, dengan pentingnya mematuhi prosedur yang sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa fungsi utama manajemen sumber daya manusia adalah mendidik dan mengembangkan personil untuk meningkatkan kinerja mereka dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan

2.1.4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2021), peranan manajemen sumber daya manusia adalah

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirement, dan job evaluation merupakan langkah strategis yang krusial. Pendekatan ini memungkinkan perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan, sehingga meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job* adalah prinsip fundamental dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan memastikan bahwa setiap individu ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, perusahaan dapat memaksimalkan kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian karyawan merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia yang komprehensif. Program kesejahteraan yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan tetapi juga berkontribusi terhadap retensi tenaga kerja yang berkualitas.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang adalah kemampuan strategis yang penting. Dengan memproyeksikan kebutuhan tenaga kerja di masa depan, perusahaan dapat

merancang strategi rekrutmen dan pengembangan yang proaktif, sehingga siap menghadapi dinamika pasar tenaga kerja yang terus berubah.

5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya merupakan langkah penting dalam perencanaan strategis perusahaan. Analisis ekonomi yang mendalam memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi peluang dan ancaman, serta menyesuaikan strategi bisnisnya agar tetap kompetitif dalam lingkungan ekonomi yang dinamis.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis sangat penting untuk memastikan bahwa perusahaan tetap mematuhi regulasi yang berlaku dan mampu menarik serta mempertahankan talenta terbaik melalui paket kompensasi yang kompetitif.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Perkembangan teknologi dapat mengubah kebutuhan keterampilan, sementara hubungan yang baik dengan serikat buruh dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan adalah komponen vital dalam pengembangan sumber daya manusia. Program pelatihan yang efektif dan sistem penilaian yang objektif dapat meningkatkan keterampilan karyawan dan mendorong mereka untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal secara efektif dapat membantu dalam pengembangan karier karyawan dan pemenuhan kebutuhan organisasi. Mutasi yang tepat waktu dan sesuai kebutuhan dapat meningkatkan motivasi karyawan dan menciptakan dinamika kerja yang sehat.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia. Kebijakan pensiun dan pesangon yang adil tidak hanya memastikan kesejahteraan karyawan yang telah pensiun, tetapi juga membangun reputasi perusahaan sebagai pemberi kerja yang bertanggung jawab dan menghargai kontribusi karyawannya.

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang secara tidak langsung mempengaruhi peningkatan kinerja suatu instansi atau perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi dalam mendukung pencapaian tujuan maupun target instansi. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat memimbulkan motivasi bagi para pegawai untuk berprestasi sebaik mungkin guna menghasilkan kinerja yang diharapkan instansi.

Lingkungan kerja menurut Affandi (2018) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan dihadapi. lingkungan sekitarnya dimana seorang perlengkapan alat perkakas yang metode kerjanya sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja menurut Kasmir (2020) merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja

Lingkungan kerja menurut Sutrisno (2020) adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan

Menurut Sudaryo (2018) Lingkungan kerja dinyatakan bahwa “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut nurmansyah (2018) Lingkungan kerja dinyatakan bahwa “tempat dimana karyawan melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang dapat membantunya di dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya”

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah disebutkan sebelumnya, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup alat dan bahan yang digunakan, lingkungan fisik tempat seseorang bekerja, praktik kerja khusus mereka, dan pengaturan kerja mereka baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari kelompok.

2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

- 1) Faktor Lingkungan Fisik. Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar perkara itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:
 - a) Tata letak dan penataan peralatan kerja, serta konsep ruang kerja secara keseluruhan sangat mempengaruhi kenyamanan dan estetika kerja karyawan.
 - b) Peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan, serta produsen atau metode kerja, dapat berdampak pada kesehatan dan produktivitas karyawan dalam bekerja.
 - c) Pencahayaan, kebisingan, dan faktor lingkungan lainnya memiliki dampak langsung terhadap kenyamanan karyawan saat bekerja. Kondisi kesehatan seseorang saat menjalankan tugasnya dipengaruhi secara signifikan oleh

faktor-faktor seperti sirkulasi udara, suhu ruangan, dan pencahayaan yang sesuai.

- d) Tempat kerja yang dapat memberikan privasi kepada karyawan diperlukan untuk tingkat pekerjaan tertentu, dengan mempertimbangkan privasi visual dan pendengaran. Dalam konteks ini, “privasi” mengacu pada kemandirian seseorang dalam hal-hal yang berkaitan dengan dirinya sendiri dan kelompoknya.
- 2) Faktor Lingkungan Psikis. Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:
 - a) Terdapat beban kerja yang berlebihan, terutama ketika ada keterbatasan waktu atau urgensi untuk menyelesaikan tugas, dapat menyebabkan peningkatan tekanan dan stres di antara karyawan, yang mengakibatkan hasil yang tidak optimal.
 - b) Sistem pengawasan yang tidak memadai, sistem pengawasan yang kurang dan tidak efektif dapat menimbulkan bentuk ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan politik dan tidak adanya umpan balik kinerja.
 - c) Ketidakpuasan dapat menghambat upaya untuk memenuhi tujuan, seperti ketika harapan perusahaan berbeda dengan harapan karyawan. Jika situasi ini terus berlanjut, maka akan menimbulkan kejengkelan di kalangan karyawan.
 - d) Segala macam perubahan, termasuk perubahan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan perubahan pemimpin organisasi, akan berdampak pada cara orang bekerja.
 - e) Perselisihan muncul ketika individu dan kelompok yang memiliki tujuan yang sama terlibat dalam persaingan untuk mencapai tujuan tersebut. Perdebatan ini dapat menimbulkan konsekuensi yang merugikan, khususnya mengarah pada konflik dalam komunikasi, kurangnya persatuan, dan berkurangnya kerja sama. Sisi baiknya adalah adanya langkah-langkah proaktif yang diambil untuk mengatasi konflik di tempat kerja, seperti mengatasi persaingan, masalah status, dan perbedaan antarpribadi.

2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018) sebagai berikut:

1. Pencahayaan
Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya menjadi lelah.
2. Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.2.4. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat- sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotifasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.2.5 Aspek- aspek Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

1. Pelayanan kerja, merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni, pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, pelayanan kecil/ kamar mandi ditempat kerja.
2. Kondisi kerja, kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.
3. Hubungan pegawai, hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang

kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.3. Kinerja Pegawai

2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Wulantika (2018) "*Employee performance is one of the dimensions that can be used to measure, evaluate the strength of employees in surviving and carry out their duties and obligations to the organization where they take shelter*". (Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensinya yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajiban terhadap organisasi tempat mereka bernaung).

Menurut Rizaldi (2021) Kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Busro (2018) menyatakan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pegawai baik individu maupun kelompok dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab pegawai diharapkan menyelesaikan segala pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum

Menurut Afandi (2018) "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Litjan Poltak Sinambela (2018). Mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja sangatlah penting sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu sesuai dengan keahlian tertentu.

Berdasarkan teori-teori dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari upaya yang dilakukan oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam melaksanakan tugasnya dalam kurun waktu tertentu, dengan tujuan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

2.3.2. Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2022) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan sangat berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian yang dimiliki, semakin besar kemungkinan pekerjaan

tersebut dapat diselesaikan dengan benar dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Karyawan dengan kemampuan dan keahlian yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik, yang pada gilirannya berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, kurangnya kemampuan dan keahlian dapat menghambat penyelesaian tugas dengan efisien, yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kerja.

2. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan aspek krusial dalam kinerja individu di tempat kerja. Seseorang yang memiliki pengetahuan yang memadai mengenai pekerjaannya cenderung dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Pengetahuan yang baik memungkinkan seseorang memahami kompleksitas pekerjaan, mengidentifikasi solusi terbaik, dan menghindari kesalahan. Oleh karena itu, peningkatan pengetahuan melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan menjadi investasi penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Rancangan Kerja

Rancangan kerja yang baik merupakan elemen penting dalam memudahkan karyawan mencapai tujuan mereka. Rancangan yang terstruktur dengan baik memungkinkan karyawan memahami langkah-langkah yang perlu diambil dan sumber daya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Sebaliknya, rancangan kerja yang kurang jelas atau tidak terorganisir dapat menyebabkan kebingungan dan menurunkan efektivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap tugas memiliki rancangan kerja yang jelas untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja.

4. Kepribadian

Kepribadian atau karakter individu memainkan peran penting dalam kinerja di tempat kerja. Setiap individu memiliki kepribadian yang unik, yang mempengaruhi cara mereka berinteraksi dengan rekan kerja, mengatasi stres, dan menyelesaikan tugas. Karyawan dengan kepribadian positif, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kerja keras, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang kurang memiliki sikap tersebut mungkin menghadapi kesulitan dalam mencapai hasil yang diinginkan, yang dapat berdampak negatif pada kinerja keseluruhan tim.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan kerja, cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar dan berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik. Faktor-faktor seperti penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti mengayomi, mendidik, dan membimbing, dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif dapat menurunkan moral dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kepemimpinan yang baik sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal dalam organisasi.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merujuk pada pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan dapat bervariasi, mulai dari otoriter hingga demokratis, dan setiap gaya memiliki dampak yang berbeda terhadap kinerja karyawan. Misalnya, gaya kepemimpinan otoriter mungkin efektif dalam situasi yang memerlukan keputusan cepat, sementara gaya demokratis lebih cocok dalam situasi yang memerlukan partisipasi dan kolaborasi. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat kebiasaan, norma, dan nilai yang berlaku dalam sebuah perusahaan. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Kepatuhan terhadap norma dan nilai yang berlaku juga penting untuk menjaga kohesi dan harmonisasi dalam organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau negatif dapat menurunkan semangat kerja dan kinerja karyawan.

9. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau puas yang dirasakan karyawan sebelum dan setelah menyelesaikan tugas. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, karena mereka lebih termotivasi dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang nyaman, penghargaan yang adil, dan hubungan baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja.

10. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan sosial di tempat kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, dengan fasilitas yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis, dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman atau tidak kondusif dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan kualitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan.

11. Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang loyal cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi dan bekerja dengan sungguh-sungguh, bahkan dalam kondisi perusahaan yang kurang baik. Loyalitas dapat ditingkatkan melalui pengakuan, penghargaan, dan perlakuan yang adil terhadap karyawan. Karyawan yang loyal akan terus berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

12. Komitmen

Komitmen adalah kepatuhan karyawan terhadap kebijakan dan peraturan perusahaan. Komitmen juga mencakup kesetiaan karyawan terhadap janji atau kesepakatan yang telah dibuat. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan berusaha untuk memenuhi janji dan menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Tingginya tingkat komitmen akan meningkatkan kinerja karyawan, karena mereka bekerja dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi.

13. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerja dengan sungguh-sungguh dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin dalam hal waktu, seperti datang tepat waktu, dan disiplin dalam menjalankan tugas, merupakan indikator penting dari kinerja yang baik. Karyawan yang disiplin cenderung lebih produktif dan dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan kinerja keseluruhan.

Menurut para ahli, kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa elemen seperti disiplin, motivasi, dan keterampilan. Semua faktor ini sangat penting bagi sebuah instansi atau organisasi.

2.3.3. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2018) Penilaian kinerja adalah proses melalui organisasi mengevaluasi dan menilai kerja Karyawan.

Menurut Hasibuan (2019) Penilaian Kinerja adalah menilai rasio dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan. Sedangkan menurut Kasmir (2022) Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang, diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur.

Berdasarkan pengertian pengertian menurut para ahli di atas maka, kinerja adalah suatu proses melalui organisasi mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan dan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu.

2.3.4. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa tujuan kinerja yaitu:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja, yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapat *performance* kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan(*supervisor, managers, administrator*), untuk mengobservasi perilaku bawahan(*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikuti serta dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

Sedangkan menurut Kasmir (2022) bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.
2. Keputusan penempatan
Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya, Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.
3. Perencanaan dan pengembangan karier
Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka

akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.

4. **Kebutuhan Latihan dan pengembangan**
 Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya. Tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Demikian pula dengan pengembangan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan guna menambah pengetahuan dan keahlian.
5. **Penyesuaian kompensasi**
 Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.
6. **Inventori kompetensi pegawai**
 Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data-data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, skill, bakat potensi seluruh karyawan. Artinya perusahaan memiliki peta tentang kekuatan dan kelemahan karyawannya.
7. **Kesempatan kerja adil**
 Dengan melakukan sistem kerjanya yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja. Sebaliknya bagi mereka yang kinerjanya menurun atau kurang baik akan menerima dengan lapang dada dan tidak perlu melakukan hal-hal yang tidak perlu.
8. **Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan**
 Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu. Dengan komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seorang.
9. **Budaya Kerja**
 Artinya dengan adanya penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak dapat bekerja dengan seenaknya. akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain kinerja dapat mengubah budaya kerja kearah penghargaan kualitas dan produktivitas kerja dan juga dapat mengubah budaya kerja karyawan.
10. **Menerapkan Sanksi**
 Kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atau sanksi atas kinerja karyawan yang menurun. Pemberian sanksi dimaksudkan dengan tujuan agar seluruh karyawan dapat menyadari bahwa bagi mereka yang tidak mampu memenuhi standar kerja, maka ada sanksi yang akan diperolehnya.

Dilain pihak guna memacu karyawan untuk bekerja lebih baik guna terhindar dari pemberlakuan sanksi terhadapnya.

Berdasarkan apa yang kita ketahui tentang evaluasi kinerja, evaluasi kinerja membantu dalam berbagai hal seperti mencari tahu ke mana karyawan harus melangkah secara profesional, menyesuaikan gaji, mengidentifikasi pekerja berbakat, menciptakan peluang bagi mereka untuk bersinar, memberi penghargaan atas pekerjaan yang baik, dan mengatasi kinerja yang buruk.

2.3.5. Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara dalam Maryani (2021), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

- a. Kualitas Kerja mencerminkan tingkat kemampuan pegawai dalam menghasilkan output yang sesuai dengan instruksi yang diberikan. Aspek ini tidak hanya menilai sejauh mana hasil pekerjaan memenuhi standar yang ditetapkan, tetapi juga mengevaluasi tingkat ketelitian, kerapian, dan kelengkapan dalam penyelesaian tugas. Penilaian kualitas kerja penting karena mempengaruhi efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan, serta berkontribusi terhadap reputasi perusahaan dalam menjaga standar kerja yang tinggi.
- b. Kuantitas Kerja merujuk pada volume output yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam periode waktu tertentu. Hal ini mencakup durasi waktu kerja serta jumlah barang atau jasa yang dapat diproduksi. Evaluasi kuantitas kerja relevan dalam konteks manajemen produktivitas, karena mengukur efisiensi kerja dan potensi kontribusi pegawai terhadap pencapaian target produksi. Selain itu, pemantauan kuantitas kerja memungkinkan perusahaan untuk menilai kebutuhan akan pelatihan atau penyesuaian proses untuk meningkatkan hasil kerja.
- c. Pelaksanaan Tugas mengukur kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dengan tingkat akurasi yang tinggi dan minim kesalahan. Aspek ini berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk mempertahankan standar kerja yang konsisten dan mematuhi prosedur operasional yang telah ditetapkan. Penilaian pelaksanaan tugas penting untuk memastikan bahwa setiap pegawai dapat memenuhi tanggung jawabnya secara efektif, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja keseluruhan organisasi dan pencapaian tujuan strategis perusahaan.
- d. Tanggung Jawab mencakup sejauh mana seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan tanpa menimbulkan kesalahan. Evaluasi tanggung jawab penting karena mencerminkan kemampuan pegawai untuk bertindak secara profesional dan mematuhi pedoman yang ditetapkan. Penilaian ini berkontribusi pada pengelolaan risiko dan kepatuhan operasional, serta memastikan bahwa setiap pegawai bertanggung jawab atas kualitas dan hasil dari pekerjaan yang mereka

lakukan, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Sedangkan Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a) Kuantitas Hasil Kerja

Kuantitas hasil kerja merujuk pada unit ukuran yang menggambarkan jumlah total hasil kerja yang dihasilkan. Penilaian kuantitas sering kali dinyatakan dalam bentuk angka atau padanan angka lainnya, yang memberikan indikasi objektif tentang volume produksi atau output yang dicapai. Dalam konteks manajemen, kuantitas hasil kerja dapat mempengaruhi perencanaan sumber daya dan evaluasi performa, serta berperan penting dalam menetapkan standar produksi dan tujuan operasional.

b) Kualitas Hasil Kerja

Kualitas hasil kerja mencakup unit ukuran yang mengukur mutu atau standar hasil kerja yang dihasilkan. Penilaian kualitas biasanya dinyatakan dalam bentuk angka atau padanan angka lainnya, seperti skor atau rating. Kualitas hasil kerja sangat krusial dalam evaluasi kepuasan pelanggan dan dalam pemeliharaan standar organisasi. Aspek ini tidak hanya mempengaruhi reputasi perusahaan tetapi juga berhubungan erat dengan efisiensi proses dan keberhasilan jangka panjang.

c) Efisiensi dalam Melaksanakan Tugas

Efisiensi dalam melaksanakan tugas didefinisikan sebagai penggunaan sumber daya secara optimal dan hemat biaya. Ini melibatkan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan hasil maksimal sambil meminimalkan pemborosan, baik dari segi waktu, tenaga kerja, maupun materi. Efisiensi adalah kunci dalam pengelolaan operasional yang efektif dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang lebih ekonomis.

d) Disiplin Kerja

Disiplin kerja mengacu pada kepatuhan terhadap hukum dan regulasi yang berlaku dalam lingkungan kerja. Disiplin yang tinggi mencerminkan komitmen individu terhadap peraturan internal dan eksternal serta etika profesional. Penerapan disiplin kerja yang konsisten mendukung terciptanya lingkungan kerja yang tertib dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara terstruktur dan berkelanjutan.

e) Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan individu untuk membuat keputusan dan mengambil tindakan yang diperlukan tanpa harus mendapatkan arahan terlebih dahulu. Hal ini mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi kebutuhan atau peluang di sekitar dan proaktif dalam menangani tantangan, bahkan dalam situasi yang sulit. Inisiatif yang tinggi menunjukkan keterampilan kepemimpinan dan kreativitas yang esensial dalam memajukan inovasi dan perbaikan berkelanjutan dalam organisasi.

f) Ketelitian

Ketelitian merujuk pada tingkat akurasi dalam hasil pengukuran kerja serta sejauh mana hasil tersebut memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Ketelitian dalam pekerjaan memastikan bahwa tugas dilaksanakan dengan presisi dan mengurangi kemungkinan kesalahan yang dapat mempengaruhi kualitas dan efektivitas hasil kerja. Penilaian ketelitian penting untuk kontrol kualitas dan untuk memastikan bahwa standar operasional terpenuhi.

g) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan memberikan contoh oleh seorang pemimpin kepada pengikutnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif melibatkan komunikasi yang jelas, motivasi, dan pengembangan tim untuk mengarahkan mereka menuju pencapaian sasaran bersama. Kepemimpinan yang baik tidak hanya mempengaruhi kinerja individu tetapi juga membentuk budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan pencapaian tujuan strategis.

h) Kejujuran

Kejujuran adalah karakteristik yang menggambarkan integritas dan transparansi dalam tindakan dan komunikasi. Meskipun sering kali sulit untuk diterapkan secara konsisten, kejujuran merupakan nilai fundamental dalam membangun kepercayaan dan kredibilitas baik dalam hubungan pribadi maupun profesional. Dalam konteks organisasi, kejujuran mendukung etika kerja yang tinggi dan meningkatkan reputasi serta hubungan dengan berbagai pemangku kepentingan.

i) Kreativitas

Kreativitas adalah proses mental yang melibatkan kemampuan untuk menghasilkan gagasan baru dan inovatif. Kreativitas tidak hanya penting dalam pengembangan produk dan solusi baru tetapi juga dalam menyelesaikan masalah dengan cara yang unik. Pengembangan kreativitas di dalam organisasi berkontribusi pada inovasi dan kemampuan untuk bersaing dalam pasar yang dinamis, serta mendukung pertumbuhan dan adaptasi yang berkelanjutan.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, peneliti berpendapat bahwa penilaian kinerja adalah evaluasi sistematis yang dilakukan oleh pimpinan untuk menilai tugas yang diberikan kepada setiap karyawan. Penilaian terhadap pekerjaan dilakukan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan. Tujuannya adalah untuk memberikan kesempatan kerja yang adil, mendorong pertumbuhan dan kemajuan profesional, membuat penyesuaian yang diperlukan untuk kompensasi, mengevaluasi proses seleksi, dan mengidentifikasi serta memperbaiki kesalahan terkait pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	SHEREN TANTIAN 2022 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota)	Lingkungan Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja(X): 1.Penerangan/pencahayaayaan 2. Temperatur / Suhu ruangan 3. Tata Letak Peralatan Kerja 4.Tingkat Kebisingan 5. Keamanan 6. Hubungan antar Karyawan Kinerja Karyawan (Y): 1.Kualitas 2.Kuantitas 3. Waktu 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar Karyawan	Analisis Regresi Sederhana, Uji Asumsi Klasik,dan Uji Hipotesis Regresi	Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota memiliki pengaruh yang positif, kuesioner menunjukan hasil rata-rata responden atas variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hasil nilai koefisien regresi linier sederhana sebesar 0,967 yang artinya memiliki tingkat pengaruh pada kategori sangat baik. Hasil uji hipotesis regresi dengan uji t nilai koefisien terhitung sebesar $8,879 > t_{tabel}$ sebesar 2.022 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka hasil hipotesis tersebut menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. Dan berdasarkan hasil korelasi (R) sebesar 0,814 dan R square sebesar 0,663. Hal ini berarti 66,3% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini.
2	Raulian Mauri Putri 2022 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Bogor (Studi kasus Pada Dinas Sosial Kota Bogor)	Lingkungan Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	Lingkungan Kerja (X): 1. Penerangan Cahaya 2. Suhu Udara 3. Suara Bising 4. Penggunaan Warna 5. Ruang Gerak 6. Kemampuan Bekerja 7. Hubungan Pegawai dengan Pegawai lain Kinerja Pegawai (Y): 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar Pegawai	Regresi linier Sederhana	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Lingkungan Kerja (X) sebesar 83,2% dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 86,1% termasuk kategori sangat baik. Hasil uji regresi linier sederhana diperoleh koefisien regresi sebesar 0,571 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya Lingkungan Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y)
3	Kartika Yuliantari (2020) Pengaruh Lingkungan	Lingkungan Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X): 1. hubungan antar karyawan 2. sirkulasi udara	Analisis Deskriptif, analisis korelasi rank spearman, analisis	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini bahwa pada hasil pengelolaan data

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta.		3. Kebisingan ditempat kerja 4. penerangan 5. keamanan di tempat kerja 6. peraturan Kerja Kinerja Karyawan(Y): 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu	koefisien determinasi	atau output penelitian diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif sebesar $r = 0,801$ antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, serta terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $y = 11,204 + 0,781 x$, yang berarti konstanta sebesar 11,204 menyatakan jika tidak ada lingkungan kerja, maka kinerja karyawan sebesar 11,204 dan setiap 1 kali peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,781.
4	Nabilah Maulidea Putri 2022 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan	Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Lingkungan Kerja (X1): 1. Pencahayaan 2. Suhu Udara 3. Tingkat Kebisingan 4. Keamanan 5. Tata letak peralatan Kepuasan Kerja (X2): 1. Gaji	Analisis Deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan hasil pengujian secara parsial (U_y T) pada variabel lingkungan kerja diketahui t tabel-1,988 dan t hitung-6,665 karena t hitung- t tabel berarti berpengaruh

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Geospasial		2. Supervisor 3. Rekan kerja 4. Penghargaan 5. Promotion Kinerja Pegawai (Y): 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Kerja Sama 5. Inisiatif		signifikan sedangkan pada variabel kepuasan kerja diketahui t tabel=1,988 dan 1 hitung=1,613 berarti berpengaruh tapi tidak signifikan
5	Siti Mas Intan Fitria 2022 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Divisi Optima PT. Telkom Witel Bogor)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1): 1. Penerangan Cahaya di Tempat Kerja 2. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja 3. Kebisingan di Tempat Kerja 4. Bau tidak di Tempat Kerja 5. Ruang Gerak 6. Keamanan di Tempat Kerja Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2) 1. Keputusan Dibuat Bersama 2. Menghargai Potensi Bawahannya 3. Mendengar kritik, saran, dan pendapat dari bawahan 4. Melakukan kerjasama dengan bawahannya Kinerja Karyawan (Y): 1. Kualitas 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu	Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi	Hasil analisis regresi yang diperoleh $Y = 42,793 + 0,390(X1) + 0,446(X2)$ dan persamaan tersebut dapat dikatakan lingkungan kerja fisik (X1) bernilai positif bagi kinerja karyawan dan nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan demokratis (X2) menunjukkan hasil negatif bagi kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Bogor Divisi Optima. Nilai t hitung lingkungan kerja fisik $(x1) 3,423 > 1.697$ dengan signifikan $0.02 < 0.05$ dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan,

No	Nama Peneliti,Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			4.Inisiatif 5.Efisiensi 6.Efektivitas		nilai thitung gaya kepemimpinan demokratis $(X^2) 2.794 < 1,697$ nilai signitkan 0 011x0 0s dapat dikatakan gaya kepemimpinan demolratis berpengaruh negatf dan signikan temadap kineria karyawan secara parsial dan Fhitung $7.479 > F$ tabel 2.92 artinya lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data Sekunder 2022- 2023

1. Penelitian Sheren Tantian, 2022

Penelitian yang dilakukan oleh Sheren Tantian (2022) dengan judul penelitian ‘’ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Kasus pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota’’ . Dengan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana, Uji Asumsi Klasik,dan Uji Hipotesis Regresi menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif, kuesioner menunjukan hasil rata-rata responden atas variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan(Y) Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel independent dan kinerja sebagai variabel dependen, sedangkan perbedaannya yaitu lokasi dan teori.

2. Raulian Mauri Putri, 2022

Penelitian yang dilakukan oleh Raulian Mauri Putri (2022) dengan judul ‘’ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Bogor studi kasus Pada Dinas Sosial Kota Bogor’’. Dengan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Sosial Kota Bogor. Persamaan penelitian sebelumnya

dengan penelitian ini adalah dengan menggunakan variabel independent dan variabel dependent yang sama yaitu Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai, sedangkan perbedaannya yaitu lokasi penelitian dan teori.

3. Kartika Yuliantari, 2020
 Penelitian yang dilakukan oleh Kartika Yuliantari(2020) dengan judul penelitian ‘‘ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Dengan menggunakan metode analisis Deskriptif, analisis korelasi rank spearman, analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X) berpengaruh kuat dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel independent dan kinerja sebagai variabel dependent, sedangkan perbedaannya yaitu lokasi penelitian dan teori.
4. Nabilah Maulidea Putri ,2022
 Penelitian yang dilakukan oleh Nabilah Maulidea Putri (2022) dengan judul ‘‘ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Geospasial. Dengan menggunakan metode analisis deskriptif menunjukkan bahwa pengujian secara parsial (Uy T) pada variabel lingkungan kerja diketahui t tabel-1,988 dan t hitung-6,665 karena t hitung-t tabel berarti berpengaruh signifikan sedangkan pada variabel kepuasan kerja diketahui t tabel=1,988 dan t hitung=1,613 berarti berpengaruh tapi tidak signifikan. Persamaan peneliti sebelumnya dengan peneliti adalah menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel independent dan kinerja sebagai variabel dependent, perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya menggunakan variabel independent Kepuasan kerja.
5. Siti Mas Intan Ftria, 2022
 Penelitian yang dilakukan oleh Siti Mas Intan Ftria (2022) dengan judul ‘‘ Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Divisi Optima PT. Telkom Witel Bogor’’ Dengan menggunakan metode analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa Hasil analisis regresi yang diperoleh $Y = 42,793 + 0,390(X_1) + 0,446(X_2)$ dan persamaan tersebut dapat dikatakan lingkungan kerja fisik (X_1) bernilai positif bagi kinerja karyawan dan nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan demokratis (X_2) menunjukkan hasil negatif bagi kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Bogor Divisi Optima. Nilai t hitung lingkungan kerja fisik (x_1) $3,423 > 1,697$ dengan signifikan $0,02 < 0,05$ dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, nilai t hitung gaya kepemimpinan demokratis (X_2) $2,794 < 1,697$ nilai signifikan $0,011 < 0,05$ dapat dikatakan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan t hitung $7,479 > F$ tabel 2,92 artinya lingkungan kerja fisik dan gaya

kepemimpinan demokratis berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Persamaan peneliti sebelumnya dengan peneliti adalah menggunakan lingkungan kerja fisik sebagai variabel independent dan kinerja sebagai variabel dependent, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya menggunakan variabel independent Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lokasi Penelitian.

2.4.2. Kerangka Penelitian

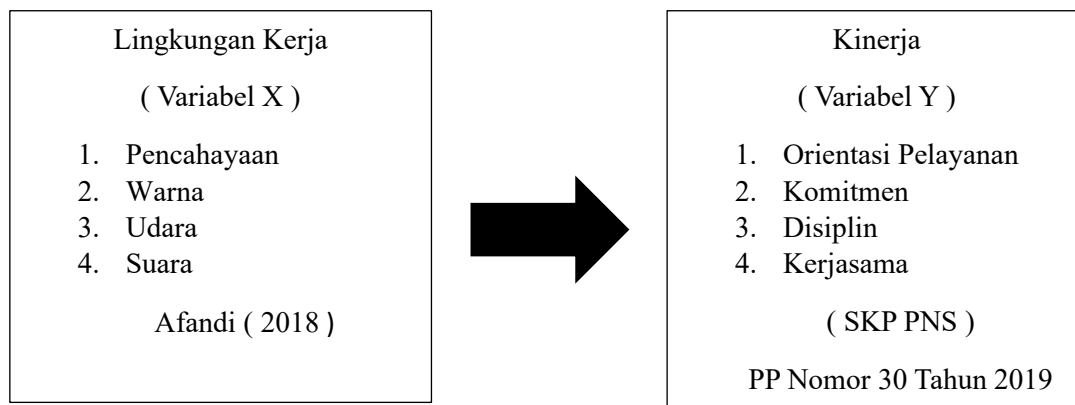
Untuk mencapai kinerja yang baik, maka suatu instansi harus memiliki sumber daya manusia yang baik dan lingkungan kerja yang baik karena hal tersebut sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang. Sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerjanya, seorang pegawai dapat dikatakan baik apabila hasil kerjanya baik dan terarah sehingga dapat membantu pada tercapainya tujuan instansi. Sumber manusia itu sendiri bisa menjadi pusat keberhasilan suatu instansi apabila dapat dikembangkan dengan baik. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam keberhasilan suatu perusahaan atau instansi apabila dikelola dengan baik.

Menurut Afandi (2018) "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keadaan disekitar tempat kerja pegawai baik secara fisik maupun non fisik yang mempengaruhi pegawai dalam mengerjakan tanggung jawabnya. Kondisi lingkungan kerja yang baik maka akan membuat para pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai, maka sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang baik maka kinerja para pegawai dapat menurun karena para pegawai itu sendiri merasa tidak nyaman saat bekerja.

Menurut Sutrisno (2020) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Melalui faktor ini peneliti mengetahui penyebab dari adanya penurunan kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan serta menghambat dalam pencapaian tujuan suatu instansi. Lingkungan kerja menimbulkan pengaruh signifikan terhadap kinerja suatu pegawai. Dengan lingkungan yang nyaman, aman, tentram, kondusif maka kinerja para pegawai akan maksimal sehingga dapat membantu tujuan dari pada instansi tersebut. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sheren Tantian (2022), Raulian Mauri Putri (2022), Kartika Yuliantari (2020), Nabilah Maulidea Putri (2022), dan Siti Mas Intan Fitria (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja, variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja (*Independent*) dan Kinerja (*Dependent*).

Berikut merupakan gambar konstelasi penelitian yang menunjukkan pengaruh variabel *Independent* terhadap variabel *Dependent* yang diteliti yaitu variabel X dan variabel Y.



Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2021) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Hipotesis: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cisarua.