

## Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)

**Anita Sukmawati**

Institut Bisnis dan Multimedia Asmi

**Sri Sundari**

Institut Bisnis dan Multimedia Asmi

**Marisi Pakpahan**

Institut Bisnis dan Multimedia Asmi

Jl. Pacuan Kuda Raya No.1 Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Korespondensi penulis: [anitasukmawati608@email.com](mailto:anitasukmawati608@email.com)

**Abstract:** Previous research or relevant research has a very important role in a scientific work. Through previous or related research, theories and relationships or influences between variables can be strengthened. This article reviews the factors that influence how employee performance is influenced by the work environment, job satisfaction, and commitment to the organization in a literature review in the field of Human Resource Management. The findings from this research literature are that: 1) the work environment influences employee performance; 2) job satisfaction influences employee performance; 3) and commitment to the organization influences employee performance.

**Keywords:** Commitment, Employee Performance, Job Satisfaction, Work Environment

**Abstrak:** Penelitian sebelumnya atau penelitian yang relevan memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu karya ilmiah. Melalui penelitian sebelumnya atau yang terkait, dapat diperkuat teori serta hubungan atau pengaruh antar variabel. Artikel ini meninjau faktor-faktor yang memengaruhi bagaimana kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi dalam sebuah tinjauan literatur dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Temuan dari literatur riset ini adalah bahwa: 1) lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai; 2) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 3) dan komitmen terhadap organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Kinerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

### LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam mencapai tujuan organisasi, karena kesuksesan organisasi tergantung pada kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Manusia secara konstan menjadi pendorong utama dalam aktivitas organisasi, berperan sebagai perencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan organisasi (Samsuni, 2017). Salah satu inti manajemen sumber daya manusia adalah manajemen kinerja, yang bertanggung jawab mengelola kinerja pegawai. Dalam literatur manajemen, berbagai konsep tentang kinerja telah dijabarkan. Secara umum, kinerja merujuk pada hasil kerja individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, diukur berdasarkan waktu atau standar tertentu. Konsep ini memiliki interpretasi yang luas, terutama dalam pendekatan, cakupan kajiannya, serta penggunaan kriteria atau indikator untuk menilai prestasi kerja. Definisi kinerja yang fokus

pada pencapaian hasil kerja dapat diterapkan baik dari sudut pandang individu maupun organisasional (Pusparani, 2021).

Menurut Lestary & Harmon (2017), kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor, baik yang berasal dari internal maupun eksternal individu tersebut. Faktor internal meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki, tingkat motivasi, kepribadian, serta sikap dan perilaku yang mempengaruhi kinerjanya. Sedangkan faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan atasan, interaksi antar karyawan, serta lingkungan kerja di tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kemauan dan tingkat keterbukaan mereka terhadap diri sendiri dan orang lain saat menjalankan tugas mereka. Mereka menegaskan bahwa adanya kemauan dan keterbukaan ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja (Naharuddin & Sadegi, 2013). Harapan terhadap karyawan yang memiliki kinerja tinggi adalah kemampuannya dalam menjalankan tugas dengan tanggung jawab penuh, kecepatan, dan efisiensi dalam penggunaan seluruh potensi yang dimiliki. Diharapkan, peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan. Hasil penilaian kinerja karyawan bagi perusahaan memiliki peran penting dalam menentukan suatu kebijakan untuk menetapkan suatu keputusan menyangkut sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, seperti kegiatan perencanaan dan mengidentifikasi kebutuhan sdm baru, dalam hal pengembangan karyawan apakah perlu diadakan kegiatan pendidikan dan pelatihan, rekrutmen karyawan baru, seleksi karyawan, promosi karyawan untuk jabatan baru, sistem pengupahan atau pemberian imbalan kepada karyawan dan sebagainya (Prasetyo & Marlina, 2019).

Kondisi lingkungan kerja memiliki dampak pada karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka, yang pada akhirnya memengaruhi disiplin kerja. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Sehingga, mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memuaskan bagi karyawan dapat membuat mereka bekerja dalam suasana yang kurang kondusif, yang dapat meningkatkan tingkat kesalahan yang dilakukan (Pusparani, 2021). Suasana kerja yang kondusif dapat memfasilitasi pelaksanaan tugas-tugas dengan memberi dorongan kepada karyawan untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, perusahaan memerlukan kinerja optimal dari para karyawan (Yanuari, 2019).

Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh pada kinerja karyawan, karena merupakan respons emosional karyawan terhadap aspek pekerjaannya. Jika karyawan merasa

senang atau bahagia di lingkungan kerja mereka, mereka cenderung memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi tersebut. Kepuasan kerja menggambarkan seberapa terlibatnya seseorang dengan pekerjaannya, di mana secara psikologis mereka merasa terhubung dan menganggap pencapaian target kinerja sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri mereka sesuai dengan tujuan perusahaan (Robbins & Judge, 2018). Menurut penelitian Febriyana (2015) yang dilakukan di PT. Kabepe Chakra, disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 11,2% terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa senang dan puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih terlibat secara emosional dan psikologis. Mereka mungkin lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal, meningkatkan kualitas pekerjaan, dan bahkan memiliki tingkat kehadiran yang lebih baik.

Dalam manajemen organisasi, penting untuk terjalin hubungan yang kuat dan keinginan dari para karyawan untuk saling menghargai, bekerja dengan antusiasme, dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Mowday, Porter dan Steers dalam (Triatna, 2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai *“relative strength of an individual’s identification with and involvement in a particular organization”*. Definisi ini menegaskan bahwa komitmen organisasi bukan sekadar tentang loyalitas yang pasif, melainkan melibatkan interaksi aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang signifikan pada organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Astuti (2022) yang menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi cenderung bertahan dan aktif terlibat dalam usaha untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi berharap mencapai keunggulan dalam persaingan dengan dukungan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan mereka.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja**

Kinerja merujuk pada kemauan individu atau kelompok untuk menjalankan suatu tugas dan menyelesaikannya sesuai dengan tugas yang diemban, menghasilkan outcome sebagaimana yang diinginkan. Kinerja merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan (Ability=A), motivasi (Motivation=M), dan kesempatan (Opportunity=O), di mana kinerja dapat dijelaskan sebagai fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan:  $Kinerja = f(A \times M \times O)$  (Robbins 1994 dalam Nursam, 2017). Bangun (2015) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian hasil pekerjaan seseorang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Indikator kinerja meliputi jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama dalam tim. Pemberi kerja ingin agar karyawan menunjukkan kinerja

yang unggul untuk meningkatkan hasil kerja dan profitabilitas perusahaan. Di sisi lain, para pekerja ingin mengembangkan diri dan naik jabatan dalam pekerjaan mereka. Pada dasarnya, kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, setiap bagian dalam perusahaan melakukan perbaikan pada sistem kerja. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan penerapan sistem manajemen kinerja yang efektif.

Salah satu strategi terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah mengaitkan kompensasi dengan perkembangan individu tersebut. Jika program kompensasi dianggap adil dan kompetitif oleh karyawan, perusahaan akan lebih mudah menarik individu yang berpotensi, mempertahankan mereka, serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja. Ini pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan memungkinkan perusahaan untuk menghasilkan produk dengan harga yang bersaing. Akhirnya, perusahaan tidak hanya mendominasi dalam pasar, tetapi juga mampu mempertahankan kelangsungan usaha, bahkan meningkatkan profitabilitas serta mengembangkan bisnisnya (Triyono 2009 dalam Latief 2012). Sedarmayanti (2017) mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, seperti: 1) Sikap dan keadaan mental (termasuk motivasi, disiplin, dan etika kerja); 2) Pendidikan; 3) Keterampilan; 4) Kepemimpinan dalam manajemen; 5) Penghasilan; 6) Gaji dan kesehatan; 7) Perlindungan sosial; 8) Atmosfer kerja; 9) Fasilitas serta infrastruktur; 10) Teknologi; dan 11) Peluang untuk meraih prestasi.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sutrisno (2009), lingkungan kerja merujuk pada semua fasilitas dan infrastruktur yang ada di sekitar karyawan saat menjalankan tugas, yang memiliki potensi untuk mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Ini meliputi lokasi kerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta interaksi antara individu yang bekerja di tempat tersebut. Faktor-faktor ini berpotensi meningkatkan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja di lapangan dapat tercermin dari pencahayaan ruangan yang kurang memadai, tata letak kantor yang kurang teratur, keterbatasan fasilitas, dan kurangnya keterlibatan interpersonal yang baik dengan rekan kerja.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penciptaan lingkungan kerja meliputi hal-hal berikut (Sedarmayanti, 2011); (1) Pencahayaan, jumlah cahaya yang memasuki area kerja setiap karyawan dalam sebuah perusahaan. Pencahayaan yang sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang maupun gelap, diharapkan dapat membantu karyawan menjalankan tugasnya dengan lebih cermat, mengurangi kesalahan dalam pekerjaan, (2) Ventilasi, suhu udara yang terlalu panas dapat mengurangi motivasi karyawan dan berpotensi menyebabkan kesalahan dalam proses produksi, (3) Kebisingan, karyawan memerlukan lingkungan yang mendukung

konsentrasi. Suara bising, baik dari dalam maupun luar ruangan, bisa mengganggu fokus kerja, (4)Kebersihan, keadaan kebersihan di sekitar lingkungan kerja memengaruhi tingkat konsentrasi dan kenyamanan karyawan. Lingkungan yang bersih, bebas sampah, dan tidak berbau dapat mendukung fokus dalam bekerja, (5)Keselamatan, keamanan kerja menjadi aspek yang penting bagi perusahaan. Kondisi kerja yang aman dapat menenangkan karyawan sehingga meningkatkan produktivitas, (6)Warna, pewarnaan yang harmonis di sekitar lingkungan kerja, termasuk dinding ruangan, serta dilengkapi dengan fasilitas yang memadai, dapat menciptakan lingkungan yang menyenangkan bagi karyawan. Ini dapat meningkatkan motivasi mereka dalam menjalankan tugas.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah saat seorang karyawan memiliki loyalitas terhadap suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta memiliki niat untuk mempertahankan keanggotaannya di dalamnya. Komitmen dilihat sebagai nilai-nilai yang mengarah pada organisasi, menunjukkan bahwa individu sangat memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan serta organisasinya. Individu akan berupaya semaksimal mungkin untuk memberikan kontribusi terbaiknya guna membantu organisasi mencapai tujuannya (Jufrizen & Fahmi, 2018). Griffin (2008:15) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang menunjukkan sejauh mana individu mengenali dan merasa terikat pada organisasinya. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki kebiasaan yang dapat diandalkan, berencana untuk tetap berada dalam organisasi dalam jangka waktu yang lebih lama, serta menunjukkan upaya yang lebih besar dalam melaksanakan tugasnya.

Faktor yang memengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi menurut Sopiah (2008) sebagai berikut; (1)Faktor personal, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan sebagainya, (2)Karakteristik pekerjaan, seperti ruang lingkup jabatan, tantangan, tingkat konflik, peran dalam pekerjaan, dan tingkat kesulitan tugas yang dihadapi, (3)Karakteristik struktur organisasi, termasuk ukuran organisasi, struktur (sentralisasi/desentralisasi), dan keberadaan serikat pekerja, (4)Pengalaman kerja, di mana pengalaman kerja karyawan memiliki pengaruh besar terhadap tingkat komitmen mereka pada organisasi. Seorang pemimpin selalu berupaya membimbing karyawan agar mereka dapat memberikan kepuasan dan komitmen terhadap organisasi. Peningkatan dalam pengetahuan, keterampilan, perubahan sikap, dan perilaku, serta perbaikan terhadap kelemahan dalam kinerja diperlukan untuk meningkatkan produktivitas melalui pelatihan. Hal ini bertujuan agar para pegawai merasa termotivasi karena mereka memiliki keterampilan dan keahlian yang

ditingkatkan dalam menjalankan tugas-tugas mereka, dan merasakan perkembangan dalam kapasitas diri mereka (Ali, 2016).

### **Kerangka Berpikir**

Berdasarkan analisis teori dan hubungan antara variabel, model atau Kerangka Konseptual dari artikel ini digunakan untuk membangun hipotesis dan disusun sebagai berikut:

- a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja berdasarkan hasil riset: (Nabawi, 2019), (Yantika & Herlambang, 2018), (Lestary & Chaniago, 2017).
- b. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja berdasarkan hasil riset: (Febriyana & Sary, 2015), (Prasetyo & Marlina, 2019), (Pusparani, 2021), (Subariyanti, 2017)
- c. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja berdasarkan hasil riset: (Astuti, 2022), (Muis & Jufrizen, 2018), (Manery, Lengkong, Saerang, 2018)

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*), yang melibatkan pengumpulan data dari sumber-sumber kepustakaan seperti buku, ensiklopedia, jurnal ilmiah, koran, majalah, dan dokumen sebagai objek penelitian yang dijelajahi (Arikunto, 2014). Penelitian kepustakaan adalah upaya mengumpulkan informasi dan data dengan menggunakan berbagai bahan di perpustakaan, seperti buku referensi, penelitian terdahulu sejenis, artikel, catatan, serta jurnal yang relevan dengan isu yang sedang diteliti. Proses ini dilakukan secara teratur dan sistematis untuk mengumpulkan, analisis, dan menarik kesimpulan dari data dengan menerapkan teknik atau metode tertentu, bertujuan mencari solusi atas tantangan yang dihadapi (Sari, 2021). Fokus penelitian kepustakaan adalah mengidentifikasi teori, hukum, dalil, prinsip, atau gagasan yang diterapkan dalam menganalisis serta menyelesaikan pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan. Sifat penelitian ini adalah analisis deskriptif, yang melibatkan penyusunan data secara sistematis yang kemudian dijelaskan dan diuraikan dengan pemahaman yang bertujuan agar dapat dipahami dengan jelas oleh pembaca.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **1. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja**

Lingkungan kerja merujuk pada berbagai kondisi atau situasi di suatu instansi tempat para pegawai bekerja di lingkungannya. Hasil penelitian Nabawi (2019) menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan dengan nilai  $\text{sig } 0,186 > 0,05$ . Sementara penelitian yang dilakukan Yantika & Herlambang (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan, itu berarti, jika terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja maka hal tersebut

akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja meliputi semua elemen di sekitar para pekerja atau karyawan yang memiliki potensi untuk memengaruhi kepuasan mereka dalam menjalankan tugas, dengan harapan menghasilkan kinerja optimal. Lingkungan ini mencakup fasilitas kerja yang mendukung para karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang mereka tanggung untuk meningkatkan produktivitas dalam konteks perusahaan.

Lestary & Chaniago (2017) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai 19,2%. Dari ketujuh dimensi variabel lingkungan kerja terdapat empat dimensi yang berada di bawah nilai *mean* rata-rata variabel yaitu dimensi temperatur/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara dan kebisingan. Ini terjadi karena lingkungan fisik dan non-fisik yang kurang ideal, yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan melalui penanda seperti kurangnya ketepatan dalam menyelesaikan tugas, jadwal kerja yang tidak sesuai, tingkat kehadiran yang menurun, dan kurangnya kolaborasi di antara rekan kerja.

## **2. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja**

Wibowo (2014) dalam Febriyana & Sary (2015) menyebutkan adanya hubungan saling memengaruhi antara kinerja dan kepuasan dalam pekerjaan. Ada pandangan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja, membuat pekerja yang merasa puas cenderung lebih produktif. Sebaliknya, kinerja atau pencapaian kerja yang baik juga dapat menjadi penyebab dari kepuasan kerja, sehingga pekerja yang memiliki kinerja lebih baik akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya.

Lebih lanjut lagi Robbins (2015) dalam Prasetyo & Marlina (2019) menjabarkan faktor-faktor yang menentukan kepuasan dalam pekerjaan adalah sebagai berikut: 1) Tantangan mental dalam pekerjaan: Karyawan cenderung lebih memilih pekerjaan yang menantang secara mental dan memberi kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka. Pekerjaan yang menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik dianggap lebih disukai, 2) Kondisi kerja yang mendukung: Karyawan memperhatikan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi serta untuk mendukung kemudahan dalam menjalankan tugas secara efektif, 3) Penghargaan yang adil: Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka anggap adil dan sesuai dengan harapan mereka. Tingkat upah yang dianggap adil didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, yang kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan, 4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan: Teori "kesesuaian kepribadian-pekerjaan" oleh Holland menyatakan bahwa kecocokan tinggi antara kepribadian karyawan dan jenis pekerjaan akan menghasilkan kepuasan yang lebih besar. Individu dengan tipe kepribadian yang sejalan

dengan pekerjaannya memiliki peluang besar untuk sukses dalam tugas mereka, dan dengan demikian, mereka cenderung merasa lebih puas, 5) Dukungan dari rekan kerja: Bagi sebagian besar karyawan, kebutuhan akan interaksi sosial terpenuhi dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, memiliki rekan kerja yang ramah dan memberikan dukungan cenderung meningkatkan kepuasan dalam pekerjaan.

Ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seseorang, kemungkinan besar mereka akan memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi, perilaku kewarganegaraan yang lebih baik, dan kemungkinan perilaku kontra-produktif yang lebih rendah (Masydzulhak et al dalam Pusparani, 2021). Penelitian lain menyebutkan bahwa hubungan variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di PTLR BATAN berhubungan secara positif dan signifikan sedang. Peningkatan kepuasan kerja ini diharapkan karyawan mencapai tujuan dengan hasil yang memuaskan (Subariyanti, 2017)

### **3. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja**

Komitmen adalah keinginan yang sangat kuat untuk tetap terhubung sebagai bagian dari suatu kelompok atau organisasi. Hal ini terlihat dari kesediaan untuk memberikan segala upaya dan dedikasi atas nama organisasi tersebut, dengan keyakinan, penerimaan terhadap nilai-nilai, serta tujuan yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Seorang karyawan yang memiliki komitmen menunjukkan identifikasi dengan tujuan organisasi, memiliki perasaan ingin menjadi bagian dari organisasi tersebut, dan menunjukkan loyalitas yang tinggi (Astuti, 2022).

Dalam lingkungan kerja, tingkat komitmen seseorang terhadap profesi atau organisasi tempat mereka bekerja sering kali menjadi isu yang sangat krusial. Bahkan, beberapa perusahaan telah memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu persyaratan untuk menduduki jabatan atau posisi yang diiklankan dalam lowongan pekerjaan, menegaskan betapa pentingnya komitmen dalam dunia kerja. Komitmen terhadap organisasi mencerminkan keinginan yang sangat kuat untuk tetap terlibat sebagai bagian dari organisasi tertentu. Dengan kata lain, ini mencerminkan sikap yang mengarah pada kinerja individu dalam organisasi serta proses berkelanjutan di mana anggota organisasi menunjukkan perhatian terhadap organisasi, kesuksesannya, dan perkembangan berkelanjutan demi tetap berada di dalam organisasi tersebut (Muis & Jufrizen, 2018). Hasil penelitian Manery, Lengkong, Saerang (2018) menunjukkan komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan ringkasan artikel, analisis hasil, dan pembahasan yang telah dieksplorasi, dapat disimpulkan bahwa untuk menginisiasi penelitian berikutnya, dapat dirumuskan suatu hipotesis yang menjadi landasan: a) Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja; b) Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja; c) Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja.

Dari hasil simpulan tersebut, saran yang tercantum dalam artikel menunjukkan bahwa terdapat banyak faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja individu di segala jenis dan tingkatan organisasi. Oleh karena itu, masih dibutuhkan penelitian lebih lanjut guna melengkapi pemahaman terhadap faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR REFERENSI

- Ali, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasi Kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 21(3), 343- 359. <https://doi.org/10.24912/je.v2i13.23>
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Penelitian*. In *Rineka Cipta*.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55-68. <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>
- Bangun, Wilson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Erlangga.
- Febriyana, W., & Sary, F. P. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. kabepa chakra 2015. *eProceedings of Management*, 2(3).
- Griffin, Ricky. 2008. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Latief, B. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makasar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 111182.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Manery, B. R., Lengkong, V. P., & Saerang, R. T. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20918>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.10.36778/jesya.v1i1.7

- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Naharuddin, N., & Sadegi, M. (2013). Factors of workplace environment that affect employees performance: A case study of Miyazu Malaysia. *International journal of independent research and studies*, 2(2), 66-78.
- Nursam, N. (2017). Manajemen kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2012). Essentials of organizational behavior.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124. <https://doi.org/10.47732/alfalahjikk.v17i1.19>
- Sari, R. K. (2021). Penelitian Kepustakaan Dalam Penelitian Pengembangan Pendidikan Bahasa Indonesia. *Jurnal Borneo Humaniora*, 4(2), 60-69. [https://doi.org/10.35334/borneo\\_humaniora.v4i2.2249](https://doi.org/10.35334/borneo_humaniora.v4i2.2249)
- Sedarmayanti, P. (2007). *Tata kerja dan produktivitas kerja: Suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_ (2017). Pengembangan sumber daya manusia. *Bandung: PT Refika Aditama*.
- Sopiah. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi serta Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset.
- Subariyanti, H. (2017). Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan. *Jurnal Ecodemica*, 1(2), 224-232.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi pertama. Jakarta. Kencana Media Group
- Triatna, C. (2015). Membangun Komunitas Belajar Profesional untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 12(1). <https://doi.org/10.17509/jap.v22i1.5918>
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54. <https://doi.org/10.54268/baskara.v2i1.6198>