

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN PENILAIAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GRIYA KIRANA PROPERTI DI JAKARTA UTARA

Didik Setiawan¹, Ahmad Yani Nasution²
Universitas Pamulang

Correspondence		
Email: didikstaw@gmail.com , dosen01583@unpam.ac.id	No. Telp:	
Submitted 26 Juli 2025	Accepted 29 Juli 2025	Published 30 Juli 2025

ABSTRAK

Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui Pengaruh Penilaian Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Penilaian Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Griya Kirana Properti di Jakarta Utara. Menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan populasi 75 karyawan dan teknik sampel menggunakan total sampling atau sampling jenuh yaitu 75 responden. Teknik analisis data menggunakan: uji instrumen data, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Dapat disimpulkan diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dengan t_{hitung} sebesar 3.673 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($3.673 > 1.993$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dapat disimpulkan diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Penilaian Kerja (X_2) dengan t_{hitung} sebesar 3.308 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($3.308 > 1.993$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Penilaian Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dapat disimpulkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 40.170 sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk $n = 67$ sebesar 2.73. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} (α 0,05) atau $40.170 > 2.73$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Penilaian Kerja (X_2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Penilaian Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

To determine the partial influence of the Physical Work Environment on Employee Performance. To determine the partial influence of Work Assessment on Employee Performance. To determine the influence of the Physical Work Environment and Work Assessment simultaneously on Employee Performance at PT Griya Kirana Properti in North Jakarta. Using an associative quantitative method with a population of 75 employees and a sample technique using total sampling or saturated sampling, namely 75 respondents. Data analysis techniques use: data instrument test, classical assumption test, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination. Hypothesis testing uses the t test and F test. It can be concluded that the results of the calculation of the t test value of the Physical Work Environment variable (X_1) with a t count of 3.673 and a significance of 0.000. Because t count is greater than t table ($3.673 > 1.993$) and the significance is less than 5%, H_a is accepted and H_0 is rejected, it can be stated that the Physical Work Environment (X_1) has a significant effect on Employee Performance (Y). It can be concluded that the calculation results of the t-test value of the Job Assessment variable (X_2) with a t count of 3.308 and a significance of 0.000. Because t count is greater than t table ($3.308 > 1.993$) and the significance is less than 5% (0.000) then H_a is accepted and H_0 is rejected, it can be stated that Job Assessment (X_2) has a significant effect on Employee Performance (Y). It can be concluded that the results of the analysis in the table above, namely the ANOVA test, obtained an F count value of 40.170 while F table (\square 0.05) for $n = 67$ is 2.73. So F count > from F table (\square 0.05) or $40.170 > 2.73$, with a significance level of 0.000 because $0.000 < 0.05$, it can be said that the Physical Work Environment (X_1), Job Assessment (X_2) and together have an effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Physical Work Environment, Job Assessment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sektor properti industri di wilayah Jakarta dan sekitarnya diprediksi akan meningkat. Potensi sektor properti industri terus tumbuh, terlihat dari geliat developer yang

mempersiapkan pembukaan tanah baru. Menurut Petriella bersumber dalam artikel Ekonomi Bisnis, Senior Research Advisor Knight Frank juga menaksir pada tahun 2022 adalah suatu momentum yang baik untuk membangkitkan kembali sektor properti secara perlahan. Bagi yang menjalankan sektor properti juga yakin bahwa akan adanya pertumbuhan pada sektor properti.

Griya Kirana Properti, bersumber dari sebuah perusahaan manajemen yang memproyeksikan dan menyediakan layanan lengkap dalam sistem dan aplikasi manajemen properti perkantoran, ritel, dan serba guna. Sebagai bagian dari grup perusahaan Nusa Kirana Real Estate, sejarah kami membentang sepanjang tahun-tahun awal pengembangan yang dimulai pada tahun 1978 dengan merencanakan, membangun dan mengelola kompleks perumahan, menara perkantoran, kompleks ruko, dan model pengembangan serba guna.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan suatu tugas yang didasarkan atas kualitas, kuantitas, dan waktu kerja, Penilaian kinerja pada suatu organisasi perusahaan sangat penting oleh keberhasilan kompetensi yang dimiliki berdasarkan hasil kerja karyawan. Fokus yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Timbulnya kinerja karyawan yang rendah dapat menyebabkan suatu perusahaan maupun organisasi mengalami kerugian yang kemudian dapat merusak mutu suatu perusahaan tersebut, berikut bahwa terdapat beberapa kinerja yang dilaksanakan memiliki ketidaksesuaian antara hasil kegiatan dengan target penyelesaian. PT Griya Kirana Properti di Jakarta Utara yang dilihat kurang optimal dalam mencapai target yang telah ditentukan serta kurangnya dorongan semangat dalam bekerja. Berikut adalah tabel review performance pada PT Griya Kirana Properti di Jakarta Utara

Saat ini banyak perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena melalui sumber daya manusialah yang menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan. Peran manajemen sumber daya manusia dalam jalankan aspek sumber daya manusia, harus dikelola dengan baik sehingga kebijakan dan praktek dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan

Menurut Suparyadi (2015:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan”.

Menurut Ricardianto (2018:15) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Supardi (2017:23) Kinerja merupakan ungkapan dari kata *performance* dalam bahasa Inggris yang memiliki tiga makna yaitu: prestasi, pertunjukan, dan pelaksanaan tugas. Kinerja Karyawan dapat didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja Karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Terdapat fenomena yang terjadi di PT Karya Anak Tunggal di Tangerang Selatan yaitu terjadi penurunan kinerja perusahaan yang ditandai oleh adanya kesalahan dalam penghitungan gaji dan waktu penyelesaian pekerjaan administratif lainnya menjadi lebih lama

sehingga pekerjaan yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan tidak maksimal, ini menyebabkan penurunan kinerja.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya Organisasi untuk mencapai tujuannya. Sebagai salah satu upaya meningkatkan kualitas pekerjaan, upaya pemerintah difokuskan pada karyawan yang memiliki keahlian dalam proses belajar mengajar, disiplin kerja, profesional dan bertanggung jawab. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu Organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan Organisasi. Pencapaian tujuan Organisasi diperoleh dari upaya Organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan organisasi tercermin dari kinerja karyawan yang dihasilkan dan dari pencapaian tujuan Organisasi. Adapun untuk mengukur nilai terdapat pada tabel berikut ini

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan PT Griya Kirana Properti di Jakarta Utara

No	Aspek Yang Dinilai	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
1	Hasil Kerja				
	Kuantitas Hasil Kerja	100%	80%	75%	65%
	Kualitas Hasil Kerja	100%	77%	70%	60%
2	Sikap Kerja				
	Kebersihan dan Kerapihan	100%	80%	70%	75%
	Disiplin	100%	75%	75%	72%
	Penguasaan Pada Pekerjaan	100%	70%	70%	85%
	Integritas dan Dapat dipercaya	100%	80%	78%	60%
	Kerjasama	100%	68%	85%	70%
	Komunikasi	100%	70%	75%	65%
Inisiatif	100%	65%	75%	78%	
Rata-Rata			71%	63%	60%

Sumber: HRD PT Griya Kirana Properti di Jakarta Utara (2024)

Dapat dilihat pada tabel diatas setiap tahun mengalami penurunan mulai dari 2021 pada aspek hasil kerja mengenai kauntitas hasil kerja sebesar 80% dan kualitas hasil kerja sebesar 77%, sedangkan 2022 kembali mengalami penurunan pada aspek hasil kerja mengenai kauntitas hasil kerja sebesar 75% dan kualitas hasil kerja sebesar 70%, pada 2023 kembali mengalami penurunan pada aspek hasil kerja mengenai kauntitas hasil kerja sebesar 65% dan kualitas hasil kerja sebesar 60%. Sedangkan aspek sikap kerja pada tahun 2021 mengenai kebersihan dan kerapihan sebesar 80%, disiplin sebesar 75%, penguasaan pada pekerjaan sebesar 70%, integritas dan dapat dipercaya sebesar 80%, mengenai kerja sama sebesar 68%, mengenai komunikasi sebesar 70%, mengenai inisiatif sebesar 65%. Sedangkan aspek sikap kerja pada tahun 2022 mengenai kebersihan dan kerapihan sebesar 70%, disiplin sebesar 75%, penguasaan pada pekerjaan sebesar 70%, integritas dan dapat dipercaya sebesar 78%, mengenai kerja sama sebesar 85%, mengenai komunikasi sebesar 75%, mengenai inisiatif sebesar 75%. Sedangkan aspek sikap kerja pada tahun 2023 mengenai kebersihan dan kerapihan sebesar 75%, disiplin sebesar 72%, penguasaan pada pekerjaan sebesar 85%, integritas dan dapat dipercaya sebesar 60%, mengenai kerja sama sebesar 70%, mengenai komunikasi sebesar 65%, mengenai inisiatif sebesar 78%. Dapat dilihat bahwa setiap aspek

serta setiap tahun mengalami penurunan, dibuktikan bahwa perlu adanya peningkatan mengenai kinerja karyawan.

Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui Lingkungan Kerja Fisik. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya yaitu Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan Kerja Fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja karyawan. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito (2019:56) "Lingkungan Kerja Fisik dapat mempengaruhi dalam menjelankan tugas-tugas yang diembannya". Lingkungan Kerja Fisik yang nyaman dan aman akan membuat karyawan juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para karyawan juga baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja karyawan.

Lingkungan Kerja Fisik yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan Kerja Fisik dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi Lingkungan Kerja Fisik dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan Kerja Fisik tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisika tempat karyawan bekerja.

Kondisi Lingkungan Kerja Fisik yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja kerja. Hal ini dapat menjadi sebuah faktor yang merugikan bagi sebuah perusahaan bila kinerjanya menurun, akibatnya tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, Lingkungan Kerja Fisik kurang bersih, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan dan dapat menurunkan kinerja karyawan. Hasil obeservasi awal didapatkan data kondisi lingkungan pada PT Griya Kirana Properti di Jakarta Utara pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2 Data Kondisi Lingkungan Pada PT Griya Kirana Properti di Jakarta Utara Tahun 2021-2023

No	Sasaran	Kondisi 2021	Kondisi 2022	Kondisi 2023	Keterangan
1	Peralatan	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Peralatan kerja yang rusak, hilang dan peralatan kerja yang kurang memadai
2	Perlengkapan	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik	Printer atau scanner, lemari arsip, meja, kursi, seragam cukup baik masih bisa digunakan dengan baik dalam beraktivitas
3	Hubungan dengan rekan kerja berbeda divisi	Baik	Baik	Cukup Baik	Karyawan dengan rekan kerjanya terjalin hubungan yang harmonis, terbuka dan berkomunikasi baik

No	Sasaran	Kondisi 2021	Kondisi 2022	Kondisi 2023	Keterangan
4	Hubungan dengan tim kerja	Baik	Baik	Cukup Baik	Hubungan karyawan dengan tim kerja saling menghargai dan mendengarkan perbedaan pendapat, dan mempunyai tujuan yang sama dalam meningkatkan kinerjanya dalam keberhasilan perusahaan
5	Hubungan dengan pimpinan	Kurang Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Memiliki cara komunikasi yang kurang baik, dan sering memerintah tanpa memberi contoh
6	Hubungan dengan manajemen	Kurang Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Manajemen tidak memperlakukan karyawan dengan baik dan tidak mendengarkan pendapat bawahan, dan tidak mempercayai anggota tim yang lain, tidak memberikan arahan dan tujuan yang ingin dicapai dengan jelas
7	Sistem kerja	Cukup Baik	Baik	Baik	Sistem pengelolaan upah terhadap gaji karyawan sudah cukup baik sesuai harapan karyawan, ada kesejahteraan tunjangan kesehatan dan bonus tambahan bagi karyawan yang berprestasi
8	Prosedur	Baik	Baik	Cukup Baik	Karyawan bertanggungjawab dalam bekerja sesuai prosedur kerja perusahaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Sumber: PT Griya Kirana Properti di Jakarta Utara, 2024

Berdasarkan data diatas, terdapat beberapa indikator Lingkungan Kerja Fisik dikategorikan kurang baik seperti peralatan, hubungan dengan tim kerja, hubungan dengan manajemen. Peralatan dikategorikan kondisinya kurang baik artinya ada beberapa peralatan kerja yang rusak, hilang dan peralatan kerja yang kurang memadai. Hubungan kerja dengan pimpinan kondisinya kurang baik artinya pimpinan kurang baik terhadap bawahannya seperti

cara komunikasi yang kurang baik dan kurang bergaul, dan sering memerintah tanpa memberi contoh sehingga tidak bisa menciptakan suasana kerja yang nyaman. Hubungan kerja karyawan dengan manajemen kondisinya kurang baik artinya manajemen tidak memperlakukan karyawan dengan baik dan tidak mendengarkan pendapat bawahan, dan tidak mempercayai anggota tim yang lain, tidak memberikan arahan dan tujuan yang ingin dicapai dengan jelas sehingga membuat bawahan tidak bisa menentukan prioritas yang jelas dan akhirnya mereka tidak bisa bekerja dengan maksimal. Menurut Sunyoto (2015:38) “Lingkungan Kerja Fisik merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja”. Dengan memerhatikan Lingkungan Kerja Fisik yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Selain Lingkungan Kerja Fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu penilaian kerja. PT Griya Kirana Properti di Jakarta Utara memiliki penilaian karyawan yang kurang karena gaji yang dibawah UMR yang telah ditetapkan Dki Jakarta maka berpengaruh terhadap produktivitas yang menurun. Dari indikator Penilaian Kerja, Kompensasi, Dan Produktivitas.

Tabel 1.3

Data Key Performance Indicator (KPI) Karyawan PT Griya Kirana Properti di Jakarta Utara

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja/Tahun	Penilaian kerja			Presentase (Nilai)
			A (Top)	B (Middle)	C (Bottom)	
2022	75	264	25	20	15	71.4%
2023	75	264	21	15	27	57.1%
2024	75	264	17	10	36	42.9%

Sumber: PT Griya Kirana Properti di Jakarta Utara, 2021-2024

Dari table 1.3 di ketahui pada selama waktu 3 tahun terakhir yaitu 2022 s/d 2024 menunjukkan fluktuasi Penilaian kerja, Untuk penilaian kerja karyawan divisi Teknologi information PT Griya Kirana Properti di Jakarta Utara di setiap tahunnya mengalami penurunan ada yang dapat nilai A (TOP), B (MIDDLE), maupun C (BOTTOM), pada tahun 2022 karyawan memiliki nilai cukup dan baik mencapai 71,4%. Dan pada tahun 2023 karyawan memiliki nilai kurang baik mencapai 57,1%. pada tahun 2024 jumlah karyawan yang memiliki nilai kurang baik mencapai 42,9%. dan Masih kurangnya penilaian kerja karyawan ini akan mengganggu produktivitas.

Perusahaan mengharapkan KPI diangka 90% pada akhirnya akan berdampak pada pencapaian target perusahaan. Fenomena Key Performance Indicators (KPI) dan kompensasi sangat erat kaitannya dengan produktivitas karyawan. KPI digunakan oleh perusahaan untuk mengukur pencapaian target atau tujuan strategis organisasi, sementara kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kinerja mereka. Hubungan antara KPI, kompensasi, dan produktivitas karyawan

Berdasarkan latar belakang penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Griya Kirana Properti di Jakarta Utara”.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Griya Kirana Properti di Jakarta Utara?

2. Apakah terdapat Pengaruh Penilaian Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Griya Kirana Properti di Jakarta Utara?
3. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Penilaian Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Griya Kirana Properti di Jakarta Utara.

1.2 Tujuan Penelitian

Agar penelitian ini berjalan sebagaimana yang diharapkan, maka ditetapkan tujuan-tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Griya Kirana Properti di Jakarta Utara.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Penilaian Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Griya Kirana Properti di Jakarta Utara.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Penilaian Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Griya Kirana Properti di Jakarta Utara.

1.3 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Penulis

Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Pamulang, serta meningkatkan kemampuan penulis dalam mengaplikasikan ilmu yang telah dipelajari selama mengikuti perkuliahan.

b. Bagi Akademis

Sebagai bahan referensi untuk penelitian di bidang Lingkungan Kerja Fisik dan Penilaian Kerja di masa yang akan datang dan sebagai bahan untuk menambah khasanah pustaka di bidang manajemen sumber daya manusia berdasarkan penerapan yang ada dalam industri kerja.

c. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan, sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar bisa lebih dikembangkan dalam materi-materi yang lainnya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi PT Griya Kirana Properti di Jakarta Utara

Bagi PT Griya Kirana Properti di Jakarta Utara dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi pihak perusahaan dalam usaha meningkatkan hasil kerja karyawannya, serta untuk mempertahankan tingkat kerja karyawan yang menguntungkan di masa mendatang khususnya bagi PT Griya Kirana Properti di Jakarta Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Menurut Sadili (2016:6), "Manajemen adalah upaya untuk mengukur segala sesuatu untuk mencapai tujuan organisasi". Menurut Sarinah dan Mardalena (2017:7) "Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya".

Menurut Ghillyer (2016:4) "Manajemen adalah proses untuk menentukan cara terbaik untuk organisasi dalam penggunaan sumber daya untuk menghasilkan barang atau jasa". Manajemen yang baik adalah hasil pikiran dan karya manusia, sekalipun manusia di

dukung oleh peralatan dan keuangan yang memadai, tetapi yang menentukan baik buruknya manajemen adalah cara berfikir dan bertindak.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu yang untuk mengarahkan dan mengarahkan orang-orang yang berbeda untuk mencapai tujuan yang sama dalam organisasi dengan cara yang terorganisasi dan memiliki rencana untuk mengolah sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.

2. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen dalam organisasi merupakan sebuah perangkat yang penting dan suatu hal yang harus dikembangkan demi tercapainya tujuan organisasi serta memberikan kepuasan pada anggota-anggotanya, bahkan fungsi manajemen menjadi patokan organisasi dalam mencari tujuan sehingga setiap aktivitas organisasi harus berlandaskan prosedur, strategi, kebijakan, dan aturan yang telah ditetapkan dalam fungsi manajemen. Menurut Hasibuan (2016:38), fungsi-fungsi manajemen meliputi :

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan yaitu sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.

c. Penggerakan (*Actuating*)

Penggerakan yaitu untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Kompensasi yaitu untuk mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

3. Tujuan Manajemen

Manajemen merupakan hal vital dalam suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017:9) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian MSDM

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Pimpinan memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut Handoko (2017:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sedangkan Menurut Irviani, R. (2018:25) Manajemen ialah suatu proses penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi *planning, decision making, organizing, leading, controlling*. Menurut Stoner dalam Irviani, R., (2018:75) manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan Kompensasi pekerjaan dari anggota organisasi serta menggunakan semua sumber daya manusia yang ada pada organisasi yang tersedia untuk pencapaian tujuan organisasi sudah dinyatakan jelas pada visi misi organisasi perusahaan.

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kekaryawan (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan Kompensasi (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

Menurut Dessler dalam Widodo (2015:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan Sarana dan Prasarana kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Berdasarkan beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia diatas maka dapat dilihat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan Kompensasi sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert Sugiyono (2017:13). Lebih lanjut Sugiyono (2017:18) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan dengan metode Asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:44) metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:13) berpendapat “Tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif”. Penelitian ini dilaksanakan di PT Griya Kirana Properti di Jakarta Utara yang beralamat di Jl. Boulevard Timur No. 88 Kelapa Gading Jakarta Utara, Jakarta Raya 14250, ID

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian ini dilaksanakan dimulai dari bulan Juni tahun 2024 s/d bulan November tahun 2024.

Menurut Sugiyono (2017:96) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.3 Operasional Variabel

3.3.1 Variabel Bebas / Independent (X_1)

Menurut Sugiyono (2017:96) “Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnyavariabel dependen”. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

3.3.2 Variabel Bebas / Independent (X_2)

Menurut Sugiyono (2017:96) “Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnyavariabel dependen”. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Menurut Sunyoto (2015:38), “Lingkungan Kerja Fisik merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja”.

Tingkat Lingkungan Kerja Fisik seseorang dapat dilihat dari indikator – indikator Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan Kerja Fisik memiliki beberapa indikator. Sedarmayanti (2021:27) ada 4 macam indikator Lingkungan Kerja Fisik yaitu:

- a. Kebersihan
- b. Penerangan atau cahaya ditempat kerja
- c. Sirkulasi udara ditempat kerja
- d. Tata warna ditempat kerja

2. Penilaian Kerja (X_2)

Menurut Hamali (2016:214) Penilaian Kerja yaitu: “Suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Sedangkan menurut Menurut Hamali (2017:92) Penilaian Kerja adalah: “Suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan- peraturan yang telah ada dengan rasa senang”.Tingkat Penilaian Kerja seseorang dapat dilihat dari indikator – indikator Penilaian Kerja. Penilaian Kerja memiliki beberapa indikator. Menurut Robbins (2016:260) “Indikator-indikator Penilaian Kerja yaitu” :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

3.3.3 Variabel Terikat / Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2017:97), “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependen* (terikat) adalah Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Wibowo (2017:3) “Mendefinisikan bahwa kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut”. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik, dan kepentingan. Menurut Mangkunegara (2016:67) “Indikator-indikator kinerja karyawan yaitu”:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Tanggung jawab
- d. Kerjasama
- e. Inisiatif

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:148) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Griya Kirana Properti di Jakarta Utara Sebanyak 75 orang karyawan.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dengan demikian sampel adalah Sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Menurut Sugiyono (2017:116) “Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu probability sampling dan nonprobability sampling”. Menurut Sugiyono (2017:118) definisi “Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”. Menurut Sugiyono (2017:120) definisi “Nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”.

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2017:118) “Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 75 orang pada karyawan PT Griya Kirana Properti di Jakarta Utara.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2017:308) “Metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan antara lain sebagai berikut:

3.5.1. Sumber Data

Untuk melengkapi data penelitian dibutuhkan dua sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017:187). Data primer dalam penelitian ini adalah data yang berasal dari penyebaran kuesioner kepada responden karyawan PT Griya Kirana Properti di Jakarta Utara.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017:187) "Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung yang memberikan data kepada pengumpul data". Data sekunder dalam penelitian ini mencakup data historis sejarah perusahaan, jumlah karyawan dan hal lain yang menunjang materi penulisan.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Nilai Koefisien regresi variable Lingkungan Kerja Fisik (X_1) $Y = 18,516 + 0,662 X_1$. Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) sebesar 0,677, masuk pada interval 0,500 - 0,750 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.459, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 45.9% variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) variabel memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 54.1% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari tabel 4.26 diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dengan t_{hitung} sebesar 3.673 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($3.673 > 1.993$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai Koefisien regresi variable Penilaian Kerja (X_2) $Y = 15,236 + 0,707 X_1$. Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Penilaian Kerja (X_2) sebesar 0,665, masuk pada interval 0,500 - 0,750 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Penilaian Kerja (X_2) secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.442, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 44.2% variabel Penilaian Kerja (X_2) variabel memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 55.8% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari tabel 4.26 diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Penilaian Kerja (X_2) dengan t_{hitung} sebesar 3.308 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($3.308 > 1.993$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Penilaian Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai Koefisien regresi variable Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Penilaian Kerja (X_2) $Y = 11,671 + 0.407 X_1 + 0.399 X_2$. Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Penilaian Kerja (X_2) sebesar 0,729, masuk pada interval 0,500 - 0,750 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Penilaian Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.531, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 53,1% variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1), variabel Penilaian Kerja (X_2) dan variabel memiliki pengaruh secara simultan

(bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 46,9% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 40.170 sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk $n = 67$ sebesar 2.73. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} (α 0,05) atau $40.170 > 2.73$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Penilaian Kerja (X_2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan tesis ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Dapat disimpulkan diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dengan t_{hitung} sebesar 3.673 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($3.673 > 1.993$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Dapat disimpulkan diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Penilaian Kerja (X_2) dengan t_{hitung} sebesar 3.308 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($3.308 > 1.993$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Penilaian Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Dapat disimpulkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 40.170 sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk $n = 67$ sebesar 2.73. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} (α 0,05) atau $40.170 > 2.73$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Penilaian Kerja (X_2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Penilaian Kerja terhadap Kinerja Karyawan. sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

5.3. Saran

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor pemicunya. Hal ini terbukti dari kesimpulan hasil penelitian seperti yang diuraikan di atas. Beberapa upaya yang perlu dilakukan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik yang ada di PT Griya Kirana Properti di Jakarta Utara memiliki bobot paling kecil adalah pada pernyataan 6 "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan konsentrasi yang tinggi.", pada dimensi "Penerangan atau Cahaya di tempat kerja" dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,09 nilai ini pada rentang skala 2,60 – 3,39 masuk dalam kategori kurang baik, dapat dikatakan bahwa karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan konsentrasi yang tinggi. Menurut penulis sebaiknya pimpinan memperhatikan mengenai penerangan dan pencahayaan di tempat karyawan bekerja, dengan begitu dapat meningkatkan

- konsentrasi lebih baik dan juga meningkatkan lingkungan kerja fisik lebih baik dari sebelumnya.
2. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner untuk variabel Penilaian Kerja dapat disimpulkan bahwa Penilaian Kerja yang ada di PT Griya Kirana Properti di Jakarta Utara memiliki bobot paling kecil adalah pada pernyataan 11 “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan dari atasan”, yaitu ada pada dimensi “Kemandirian” dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,19, nilai ini pada rentang skala 2,60 – 3,39 masuk dalam kategori kurang baik, dapat dikatakan bahwa karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan dari atasan. Menurut penulis sebaiknya pimpinan harus melatih karyawan agar terbiasa bekerja tanpa pengawasan, dengan begitu dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan penilaian kerja karyawan dapat sesuai dengan harapan.
 3. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner untuk variabel Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan yang ada di PT Griya Kirana Properti di Jakarta Utara memiliki bobot paling kecil adalah pada pernyataan 5 “Karyawan bisa bekerja dengan cekatan, cepat, tepat dan efisien”, yaitu ada pada dimensi “Kualitas Kerja” dengan nilai rata-rata terendah sebesar 2,49, nilai ini pada rentang skala 1,80 – 2,59 masuk dalam kategori tidak baik, dapat dikatakan bahwa karyawan belum bisa bekerja dengan cekatan, cepat, tepat dan efisien. Menurut penulis sebaiknya jika pimpinan melatih dan membiasakan karyawan dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan kinerja karyawan yang baik dalam bekerja dan dapat meningkatkan kemampuan lebih baik dari sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Algifari, (2014). *Analisis Statistik Untuk Bisnis Dengan Regresi, Korelasi, dan Non-Parametrik*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Afandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Jaya.
- Amirullah (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Azwar. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Dessler, Gary. (2015). *Human Resource Management, Tenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Feriyanto (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Jaya.
- Gaol, N. T. L. (2016) “Teori Stres: Stimulus, Respons, dan Transaksional,”. *Buletin Psikologi*, 24(1).
- Ghillyer, A. W. (2016). *Business Ethics Now 4th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2017). *Analisis Multivariate Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hamali, Oemar. (2017). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hanggraeni, Dewi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko dalam Hamali (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Istijanto. (2015). *Riset Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Yogyakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2016). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Malhotra, N.K., & Dash, S. (2015). *Marketing Research an Applied Orientation (7th ed.)*. Chennai: Pearson India Education Services.
- Nitisemito, A. (2014), *Manajemen*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Opperman dalam Ulinuha (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Rivai, Veithzal. el. at. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Randall S. Schuler dan Susan E. Jacson (2013), *Managing Human Resources*, Terbitan: Salemba Empat.
- Simamora dalam Sinambela (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pustaka Jaya.
- Singodimedjo dalam Sutrisno (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta : Gava Media.
- Siswanto dalam Sinambela (2018). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta : Gava Media.
- Sunyoto, Danang.(2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sadili, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Jaya.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sukirno, Sadono. (2016). *Pengantar Teori Makro Ekonomi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Sofyandi, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Singgih Santoso, (2015). *SPSS26 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.

- Sugiyono. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Widianingrum (2015) Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Jakarta: Alfabeta.
- Wiryawan, dkk (2020). Jurnal Lingkungan Kerja Fisik, Yogyakarta.
- Wahjono, Sentot Imam, Mondy dan Mondy (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo.(2017). Metodologi Penelitian Populer & Praktis. Jakarta:Rajawali Pers.
- Wukir. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah. Yogyakarta: Multi Presindo.

JURNAL :

- Ihsan Suryadi, Sachro Yusuf (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi Di Jakarta
- Eti Ariyanti (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inti Boga Lestari Di Jakarta Selatan
- Aji Masito (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Agung Mulia Jaya Motor Jakarta Barat.
- Mq Barati Elfadilla , (2018) Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bri Syariah Kcp Metro
- Harsa Arif (2019) Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arista Auto Prima Pekanbaru
- Ratna Sari Dewi, . (2023) Pengaruh Penilaian Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang BSD Kota Tangerang Selatan.
- Tiara Agustiani, . (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Horizon Internusa Persada (Travelio.Com) Di Kota Tangerang
- Sri Mulyani (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Penyelenggara Pernikahan Iwan
- Ayu Lestari, Agung Surya Dwianto (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di Kedeputusan Bidang Pemantauan, Evaluasi, dan Pengendalian Pembangunan BAPPENAS.