

## Literature Review Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Sebagai Sumber Daya Manusia

**Ismanto Yuwono**

Universitas Sangga Buana YPKP Bandung

Korespondensi penulis: [ismantoyuwono69@gmail.com](mailto:ismantoyuwono69@gmail.com)

**Dimas Ageng Proyogo**

Universitas Sangga Buana YPKP Bandung

Email: [dimas15299@gmail.com](mailto:dimas15299@gmail.com)

**Dety Mulyanti**

Universitas Sangga Buana YPKP Bandung

Email: [dmdetym@gmail.com](mailto:dmdetym@gmail.com)

Jl. Surapati No. 189, Sukaluyu, Kec. Cibeunying Kaler, Kota Bandung, Jawa Barat 40123

**ABSTRACT.** *Previous research or relevant research is very important in a scientific research or article, which serves to strengthen the theory and omena of relationships or influences between variables. This article reviews the factors that affect employee performance as human resources. Human resources are one of the most important elements for organizations both in private and government companies. The achievement of the success of organizational and individual goals requires a systematic and structured order that is arranged in an organizational management pattern. One of the efforts of human resource management is the control of factors that significantly affect organizational performance. The purpose of writing this article is to find out what are the factors that affect employee performance, and the results that; 1) Motivation affects employee performance; 2) Career development affects performance; 3) There is an influence of HR planning on employee performance; 4) The environment affects employee performance; and 5) Leadership style has an influence on employee performance. This research is a literature study from various previous studies that are considered relevant, in order to be used as reference material for further research in the field of human resources in determining the strategy and policy of an organization.*

**Keywords:** *Performance, Human Resources.*

**ABSTRAK.** Riset terdahulu atau riset yang relevan sangat penting dalam suatu riset atau artikel ilmiah, yang berfungsi untuk memperkuat teori dan fenomena hubungan atau pengaruh antar variable. Artikel ini mereview faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting bagi organisasi baik di perusahaan swasta maupun pemerintah. Pencapaian keberhasilan tujuan organisasi maupu individu memerlukan tatanan secara sistematis dan terstruktur yang diatur dalam sebuah pola manajemen organisasi. Salah satu upaya manajemen sumber daya manusia yaitu pengendalian terhadap faktor-faktor yang signifikan mempengaruhi kinerja organisasi. Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja

---

Received Maret 30, 2023; Revised April 15, 2023; Mei 01, 2023

\* Ismanto Yuwono, [ismantoyuwono69@gmail.com](mailto:ismantoyuwono69@gmail.com)

karyawan, dan hasilnya bahwa; 1) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 2) Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja; 3) Terdapat pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja pegawai; 4) Lingkungan mempengaruhi kinerja pegawai; dan 5) Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Riset ini merupakan suatu studi literatur dari berbagai penelitian sebelumnya yang dianggap relevan, agar dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dibidang sumber daya manusia dalam menentukan strategi dan kebijakan sebuah organisasi.

**Kata Kunci :** Kinerja, Sumber daya manusia.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi, mengingat peran sumber daya manusia sebagai pendorong bagi sumber daya lain agar dapat berfungsi dan dapat dijalankan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia sehingga menjadi penentu bagi maju mundurnya suatu organisasi, melalui berbagai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang jika dibawa ke dalam organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan sumberdaya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan bagian manajemen yang mengelola ini lebih dikenal dengan sebutan manajemen kinerja.

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena ia akan menentukan efektifitas dari organisasi tersebut, kinerja juga penting karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan pada manejer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Tujuan-tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari para pegawainya. Sebaliknya, organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan-tujuannya manakala kinerja para pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Produktivitas karyawan mempengaruhi produktivitas perusahaan, maka dari itu perusahaan wajib mengetahui berbagai unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan

Table 1 : Penelitian Terdahulu

No	Judul	Author dan tahun	Metode	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh komunikasi, kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Mulyono Burhan, John, Henny - 2022	Kuantitatif	Komunikasi, Kedisiplinan, dan Lingkungan kerja berdampak positif dan krusial bagi kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

	(Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen SDM)			
2.	Pengaruh Pengembangan Karir, dan perencanaan SDM terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi	Iban, Simon, Henny - 2022	Kualitatif dan kajian pustaka	Pengembangan karir, perencanaan SDM mempengaruhi positif maupun bermakna pada motivasi kerja, mempengaruhi positif maupun bermakna pada kinerja karyawan. Motivasi kerja berdampak positif maupun bermakna pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja mampu melakukan mediasi terhadap perencanaan SDM yang memenuhi kinerja karyawan. Pengembangan karir maupun perencanaan SDM berdampak positif dan bermakna pada kinerja karyawan
3	Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai : Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan kerja	Bob Alexandro - 2022	Kualitatif dan kajian pustaka	Kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
4	Determinasi kepuasan kerja dan kinerja karyawan : Motivasi, gaya kepemimpinan	Yunita - 2021	Kualitatif dan studi literatur	Motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
5	Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai	Mellysa Pusparani - 2021	Penelitian kepustakaan / kajian literatur	Lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
6	Determinasi kepuasan kerja dan kinerja karyawan motivasi, gaya kepemimpinan	Rahmat Runa - 2020	Kualitatif dan studi literatur	Motivasi dan Gaya kepemimpinan, memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki hubungan berpengaruh terhadap kinerja.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (library research), yaitu serangkaian penelitian yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka. Menganalisis teori dan keterkaitan antar variabel melalui buku maupun jurnal secara luring di perpustakaan maupun daring yang diperoleh melalui Mendeley, Scholar Google maupun media daring lain. Fokus penelitian kepustakaan adalah menemukan berbagai teori, hukum, dalil, prinsip, atau gagasan yang digunakan untuk menganalisis dan memecahkan pertanyaan penelitian yang dirumuskan. Adapun sifat dari penelitian ini adalah analisis deskriptif, yakni penguraian secara teratur data yang telah diperoleh, kemudian diberikan pemahaman dan penjelasan agar dapat dipahami dengan baik oleh pembaca.

## **RESULTS AND DISCUSSION/ HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menurut penelitian sebelumnya Mulyono Burhan dkk (2022), Komunikasi, Kedisiplinan, dan Lingkungan kerja berdampak positif dan krusial bagi kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Hasil dari komunikasi yang baik, pekerja cenderung tidak bingung ketika menjalankan tanggung jawab yang ditetapkan oleh perusahaan, akan terjadi umpan balik dua arah yang terorganisir, sehingga menghasilkan peningkatan kinerja. Disiplin dalam pekerjaan adalah aspek yang harus tertanam dalam setiap karyawan yang ingin melakukan yang terbaik. Individu yang memiliki disiplin kerja tinggi akan menjalankan tugas yang telah diberikan dan menunjukkan kinerja yang maksimal, maka semakin baik kedisiplinan karyawan makin baik pula kinerja pegawai. Lingkungan kerja ialah seluruh aspek di sekitar pegawai yang berpengaruh bagi berbagai tanggung jawab dan pekerjaan yang ditugaskan dan lingkungan kerja yang kondusif pun dapat memicu kinerja pegawai semakin optimal, karena lingkungan kerja bisa memicu para pegawai memperoleh kenyamanan atau ketidaknyamanan selama bekerja. Kajian Bob Alexandro (2022) memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serupa dengan kajian Mellysa Pusparani (2021).

Iban dkk (2022) memaparkan bila Pengembangan karir, perencanaan SDM, serta motivasi berdampak positif dan bermakna pada kinerja karyawan. Pengembangan karir dapat berdampak positif maupun bermakna pada kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara pengembangan karier dan kinerja pegawai, dan juga motivasi kerja dapat memberi mediasi bagi perencanaan SDM yang berdampak pada kinerja pegawai. Dengan program perencanaan SDM dan pengembangan karier, perusahaan tentu bisa memaksimalkan hasil kerja maupun produktivitas pegawai, meminimalkan labour turn over, serta peningkatan peluang promosi bagi pegawai. Lalu, melalui perencanaan SDM dan

pengembangan karier, pegawai bisa mempersiapkan diri dalam mempergunakan peluang karier yang tersedia. Sesuai dengan kajian Bob Alexandro (2022), Yunita (2021), Rahmat Runa (2020) mengatakan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Bob Alexandro (2022) selain motivasi dan lingkungan kerja, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompetensi pegawai seperti keterampilan dan keterampilan dapat menjadi bahan evaluasi pekerjaan. Pencapaian Kinerja pegawai yang tinggi berbanding lurus dengan kompetensi pegawai yang tinggi juga, dikarenakan apabila pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan maka dia akan bekerja dengan sungguh-sungguh demi hasil terbaik, dan akan terjadi sebaliknya.

Gaya kepemimpinan dapat memengaruhi peningkatan kepuasan kerja kearah yang lebih tinggi, dikarenakan pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bertanya tentang permasalahan kerja yang memang dianggap benar-benar penting sehingga berdampak pada tingginya kepuasan kerja karyawan. Yunita (2021). Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu atau kelompok, serta fleksibel dalam cara pendekatan yang digunakan demi meningkatkan kinerja seluruh organisasinya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Rahmat Runa (2020) bahwa Gaya kepemimpinan memiliki hubungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan rumusan artikel, hasil dan pembahasan yang di kaji dan di bahas pada artikel ini, maka dapat disimpulkan untuk membangun suatu hipotesis guna untuk riset selanjutnya adalah: 1) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 2) Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja; 3) Terdapat pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja pegawai; 4) Lingkungan mempengaruhi kinerja pegawai; dan 5) Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada semua tipe dan level organisasi, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk melengkapi faktor-faktor lain, apa sajakah yang dapat memepengaruhi kinerja pegawai.

## REFERENSI

- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi. In *In Deppublish*: Yogyakarta.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Beban Kerja , Budaya Kerja dan Motivasi ( Studi Literature Review ). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93.
- Foeh, J. E. H. J., & Tuera, R. T. (2014). Investasi Penangkapan Ikan Tuna Semi Modern oleh PT Serena Marine di Perairan Sulawesi Utara. *MANAJEMEN IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 9(1), 38–53. <https://doi.org/10.29244/mikm.9.1.38-53>
- Foeh, J. E., Manurung, A. H., Kurniasari, F., Kartika, T. R., & Yunita, S. (2022). Factors that Influence Purchase on Cinema Online Tickets Using Tix-Id Application, through Buying Interest. *WSEAS Transactions on Environment and Development*, 18, 10–19. <https://doi.org/10.37394/232015.2022.18.2>
- FoEh, J. E., Meutia, K. I., & Basuki, R. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD S.K. Lerik Kota Kupang. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21(3), 275–292. <https://doi.org/10.31599/jki.v21i3.701>
- FoEh, J. E., & Papote, E. (2021). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA ANGGOTA DITLANTAS KEPOLISIAN DAERAH NTT. *Ultima Management : Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1). <https://doi.org/10.31937/manajemen.v13i1.2046>
- Baroroh, A. (2012). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), 65– 80.
- Blikololong Mikael Laba. dan FoEh John EHJ, 2022. ANALISIS Perencanaan Sumber Daya manusia, Penempatan Pegawai dan Analisis pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa. *JEMSI, – Dinasti review*. | ISSN 2686-4916
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100–124.
- Cederyana, L., & Supriyati, Y. (2018). Influence of Work Discipline Career Development and Job Satisfaction on Employee Perfomance Directorate Generl Research Technology and Higher Education. *International Journal Of Scientific Research And Management*, 6(2), 87–96.
- Dewi, N. L. P. A. A., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 2302– 8912.
- Hakim, R. B. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan (Edisi Pert)*. Jakarta: Aswaja Presindo
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & AS, D. L. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan Sistem Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 85–93. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v9i2.1977>

- Kuranchie-Mensah, E. B., & Amponsah Tawiah, K. (2016). Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana Elizabeth. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 21(1–12), 281–289. <https://doi.org/10.1524/auto.1973.21.112.281>
- Ni Kadek Surryani dan John E.H.J. FoEh.2018. *Kinerja Organisasi*. Deepublish. Kaliurang, Yogyakarta
- Ni Kadek Suryani dan John E.H.J FoEh.2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Pendekatan Praktis Aplikatif*. NilaCakra.Denpasar
- Abdurrahmat, F. (2006). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Agustina, N. A. (2013). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan Bagian Produksi Pt Longvin Indonesia Sukabumi Jawa Barat*. Skripsi. Institut Pertanian Bogor.
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). *Metodologi Penelitian : Petunjuk Praktis untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi (1st ed.)*. DEEPUBLISH
- Alo, L. (1997). *Komunikasi Antarpribadi*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti.
- Amilin, A., & Dewi, R. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing Indonesia*, 12(1).
- Arsad, M. (2017). Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kabupaten Kutai Kertanegara. *Pemerintah Integratif*, 2–3. [http://ejournal.pin.or.id/site/wpcontent/uploads/2017/01/pin\\_arsad\\_prestasi%25\(01-20-17-03-03-40\).pdf](http://ejournal.pin.or.id/site/wpcontent/uploads/2017/01/pin_arsad_prestasi%25(01-20-17-03-03-40).pdf)