

ABSTRAK

PENGARUH PERFORMANCE ASSESSMENT DAN WORK ENVIRONMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA DI UPTD PELATIHAN KERJA KOTA BENGKULU

Oleh:

**Heru Adi Saputra¹
Ratnawili, SE.,MM²**

Penilaian kinerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Penilaian kinerja yang objektif, transparan, dan terukur dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja pegawai. Di UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu, pelaksanaan penilaian kinerja masih belum sepenuhnya optimal dan umpan balik kepada pegawai masih terbatas. Selain itu, beberapa fasilitas kerja masih kurang memadai sehingga belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dalam bekerja. Kondisi nonfisik lingkungan kerja juga masih menghadapi kendala dalam komunikasi dan koordinasi antar pegawai. Hal tersebut berpotensi memengaruhi semangat, kenyamanan, dan kepuasan kerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 49 Orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis pertama, diperoleh nilai t hitung sebesar $4,653 > t$ tabel sebesar 1,682 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, diperoleh nilai t hitung sebesar $2,491 > t$ tabel sebesar 1,682 dengan nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji simultan atau uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar $26,760 > F$ tabel sebesar 4,08 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, Performance Assessment (X1) dan Work Environment (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu. Berdasarkan hasil uji determinasi, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,518 atau 51,8%. Artinya, Performance Assessment dan Work Environment secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kepuasan Kerja sebesar 51,8%.

Kata Kunci: Performance Assessment, Work Environment Dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The Influence of Performance Assessment and Work Environment on Job Satisfaction at the Bengkulu City Job Training Technical Implementation Unit (UPTD)

By:

**Heru Adi Saputra¹
Ratnawili, SE.,MM²**

Performance appraisal and the work environment are critical factors influencing employee job satisfaction. Objective, transparent, and measurable performance appraisals can enhance employee motivation and satisfaction. At the Bengkulu City Job Training Technical Implementation Unit (UPTD), the implementation of performance appraisals is not yet fully optimal, and feedback provided to employees remains limited. Furthermore, certain work facilities are inadequate, failing to fully support workplace comfort. Non-physical aspects of the work environment also face challenges regarding communication and coordination among employees. These issues have the potential to impact employee morale, comfort, and job satisfaction. This study employs a quantitative research method using a survey approach. Data were collected via questionnaires and analyzed using multiple linear regression, validity and reliability tests, classical assumption tests, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2) and the sample in this study consisted of 49 individuals.

The research results indicate that the first hypothesis test yielded a calculated t-value of 4.653 (greater than the t-table value of 1.682) with a significance level of 0.000 (less than 0.05). The second hypothesis test yielded a calculated t-value of 2.491 (greater than the t-table value of 1.682) with a significance level of 0.016 (less than 0.05). The simultaneous test (F-test) yielded a calculated F-value of 26.760 (greater than the F-table value of 4.08) with a significance level of 0.000 (less than 0.05). This means that Performance Assessment (X1) and Work Environment (X2) jointly exert a positive and significant influence on Job Satisfaction (Y) at the Bengkulu City Job Training Technical Implementation Unit (UPTD). The determination test results yielded an Adjusted R-Square value of 0.518, or 51.8%, indicating that Performance Assessment and Work Environment together explain 51.8% of the variation in Job Satisfaction.

Keywords: *Performance Assessment, Work Environment and Job Satisfaction*

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan karyawan yang adalah sebagai sumber daya sangat penting dalam perguruan tinggi saat ini karena sumber daya manusia dapat menunjang melalui karya, bakat, kreativitas, dorongan, dan peran nyata. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh Perusahaan (Mawei, 2025).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap inilah yang akan dicerminkan oleh karyawan melalui moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan. Kinerja pegawai memiliki peranan penting bagi organisasi, apabila kinerja yang ditampilkan pegawai rendah maka akan mengakibatkan organisasi dalam mencapai tujuan menjadi terhambat. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan atau ketidakpuasan kerja selain individu itu sendiri, pekerjaan dan komitmen organisasi. Faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah faktor penilaian kerja dan lingkungan kerja (Olivia, 2020).

Penilaian kinerja biasanya digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja yang adil dan transparan dapat mendorong karyawan untuk mencapai tujuan kerja yang lebih tinggi. Perusahaan dapat memberikan umpan

balik kepada karyawan, menetapkan tujuan yang jelas, dan memberikan insentif yang sesuai. Penilaian kinerja yang efektif membantu pengambilan keputusan, meningkatkan efektivitas, dan menemukan area untuk pengembangan. Ini juga membantu menentukan kekuatan dan kelemahan karyawan dan memberikan dasar untuk peningkatan kompensasi, perencanaan suksesi, dan pengembangan karir (Nurlaela, 2021).

Ada beberapa alasan perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja, yaitu: (1) Berdasarkan pandangan praktis, (2) Penilaian memainkan peran integral dalam performa manajemen proses perusahaan, (3) Penilaian memberikan atasan dan bawahan untuk mengembangkan sebuah rencana untuk mengoreksi berbagai kekurangan, dan untuk memperkuat hal-hal yang telah dilakukan bawahan dengan baik dan benar. (4) Penilaian akan membantu sebuah tujuan perencanaan karir yang berguna. Atau untuk memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengulas perencanaan karir karyawan dalam cakupan kekuatan dan kelemahan tersebut (Aksan, 2017)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan disekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya (Mukhlis & Permana, 2025).

Secara garis besar Lingkungan kerja di bagi menjadi dua, bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, meliputi penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, kebersihan, kebisingan, penggunaan warna dan peralatan perlengkapan kantor. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan yang tidak bisa diabaikan (Junaidi, 2021).

Dapat diketahui bahwa penilaian kinerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Penilaian kinerja yang dilakukan secara objektif, transparan, dan terukur dapat memberikan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja serta mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Sebaliknya, apabila penilaian kinerja tidak dilakukan secara optimal atau kurang memberikan umpan balik kepada pegawai, maka hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, lingkungan kerja yang meliputi kondisi fisik maupun hubungan kerja antar pegawai juga berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

Kepuasan kerja pegawai di UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu masih tergolong fluktuatif. Sebagian pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang

dijalankan, terutama karena adanya rasa tanggung jawab dan kesempatan untuk berkontribusi dalam pelayanan masyarakat. Namun, di sisi lain, terdapat pegawai yang merasa kurang puas, terutama terkait sistem penilaian kinerja, fasilitas kerja, serta penghargaan terhadap hasil kerja. Kurangnya kepuasan ini dapat dilihat dari menurunnya semangat kerja, kurangnya inisiatif, serta tingkat kedisiplinan yang belum maksimal pada beberapa pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Aziz dan Ferry selaku Instruktur di kejurusan bangunan UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu pada bulan Februari 2026, penilaian kinerja pegawai belum sepenuhnya berjalan optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya ketidaksesuaian antara hasil penilaian dengan kinerja nyata pegawai di lapangan. Beberapa pegawai merasa bahwa proses penilaian belum dilakukan secara objektif dan transparan, sehingga menimbulkan persepsi kurang adil. Selain itu, umpan balik dari hasil penilaian kinerja juga masih terbatas, sehingga pegawai belum mendapatkan arahan yang jelas untuk meningkatkan kinerjanya. Kondisi ini menyebabkan motivasi kerja sebagian pegawai menurun karena mereka merasa usaha yang dilakukan belum sepenuhnya diapresiasi secara tepat.

Lingkungan kerja di UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu menunjukkan kondisi yang cukup beragam. Dari sisi fisik, masih terdapat beberapa fasilitas kerja yang kurang memadai, seperti keterbatasan peralatan pelatihan, kondisi ruang kerja yang kurang nyaman, serta sarana pendukung yang belum optimal. Sementara itu, dari sisi nonfisik, hubungan antar pegawai pada umumnya cukup baik, namun masih terdapat kendala dalam komunikasi dan koordinasi antar

bagian. Hal ini terkadang menyebabkan terjadinya kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif ini berpotensi mempengaruhi kenyamanan dan semangat kerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu, menunjukkan bahwa penilaian kinerja yang belum optimal dan lingkungan kerja yang kurang mendukung diduga menjadi faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Ketika penilaian kinerja tidak dilakukan secara adil dan transparan, serta lingkungan kerja tidak nyaman, maka pegawai cenderung merasa kurang dihargai dan tidak puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika penilaian kinerja dilakukan secara objektif dan lingkungan kerja mendukung, maka kepuasan kerja pegawai berpotensi meningkat. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih dalam pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja pegawai di UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu.

Berdasarkan kondisi tersebut, maka diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana **Pengaruh *Performance Assessment* Dan *Work Environment* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu**, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di instansi tersebut.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan kerja pegawai masih belum optimal sebagian pegawai merasa kurang puas terhadap penghargaan dan kondisi kerja yang ada.

2. Penilaian kinerja pegawai belum dilakukan secara objektif dan transparan.
3. Umpan balik dari hasil penilaian kinerja masih kurang sehingga pegawai belum mengetahui kekurangan dan potensi pengembangannya.
4. Fasilitas dan kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung kenyamanan pegawai serta komunikasi dan kerja sama antar pegawai belum berjalan secara efektif.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada kajian mengenai Pengaruh *Performance Assessment* Dan *Work Environment* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu. Penelitian ini tidak membahas faktor lain di luar ketiga variabel tersebut.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *Performance Assessment* (X_1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu?
2. Apakah *Work Environment* (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu?
3. Apakah *Performance Assessment* (X_1), dan *Work Environment* (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- 1 Untuk mengetahui pengaruh *Performance Assessment* (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu.
- 2 Untuk mengetahui pengaruh *Work Environment* (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu.
- 3 Untuk mengetahui pengaruh *Performance Assessment* (X_1), dan *Work Environment* (X_2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Pengembangan Literatur Sumber Daya Manusia
 Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara *Performance Assessment*, dan *Work Environment* dan Kepuasan Kerja. Hasil penelitian dapat menjadi referensi bagi penelitian lanjutan dalam topik yang sama.
2. Menjadi Dasar Bagi Penelitian Selanjutnya
 Penelitian ini dapat menjadi acuan dan rujukan bagi akademisi yang ingin meneliti variabel yang sama dalam konteks perusahaan berbeda atau menambahkan variabel lain seperti Motivasi Kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. manfaat bagi UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu

Hasil penelitian ini dapat membantu UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu dalam melihat apakah *Performance Assessment*, dan *Work Environment* saat ini sudah efektif dalam mendukung Kepuasan Kerja pegawai.

2. Manfaat untuk Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, serta pemahaman peneliti mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan *Performance Assessment*, dan *Work Environment*.

3. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, pembanding, dan dasar pengembangan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji topik serupa, khususnya mengenai *Performance Assessment*, dan *Work Environment*.

