

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah sumber daya yang dinamis yang diperlukan untuk setiap kegiatan organisasi, karena itu sumber daya manusia menjadi salah satu komponen paling penting dan mendasar dalam suatu organisasi, maka dari itu hubungan antara perusahaan dengan karyawan tentu harus kontekstual dengan tiga hal yaitu penunaian kewajiban sosial organisasi, pencapaian tujuan organisasi, dan pencapaian tujuan-tujuan pribadi para organisasi bersangkutan (Sondang, 2015:41).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian tindakan sumber daya manusia atau karyawan dengan tujuan mencapai tujuan perusahaan. Meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi merupakan tujuan utama manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan produktivitas organisasi. Lingkungan kerja merupakan salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dalam praktiknya lingkungan kerja perlu perhatian dari seorang manajer dalam pengelolaannya untuk mencapai tujuan organisasi dan produktivitas karyawan (Sedarmayanti, 2009: 6)

Pada dasarnya, manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan menerima kompensasi atas usaha yang dilakukannya.

Oleh karena itu, seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan menunjukkan kinerja yang lebih baik kepada perusahaan. Sebagai akibatnya, perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan atas kontribusinya terhadap perusahaan. Kinerja akan mengalami penurunan di suatu organisasi yang tidak memberikan pekerjaan yang memuaskan kepada karyawan-karyawannya. Hal ini disebabkan oleh rendahnya semangat kerja dan loyalitas karyawan, serta adanya potensi protes dari karyawan yang dapat mengancam keberlangsungan organisasi. (Lijian, 2016:219).

Manusia memerlukan suatu pengaturan atau lingkungan untuk melaksanakan semua tugasnya di tempat kerja. Salah satu faktor yang dapat membantu mencapai tujuan perusahaan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik (sosial dan psikologis) keduanya mempengaruhi sejauh mana karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik di tempat kerja.

Berbicara mengenai lingkungan kerja, Bakker & Leiter mengungkapkan bahwa lingkungan kerja ada beberapa dimensi yaitu pertama: lingkungan kerja fisik meliputi ruang, suhu, cahaya, bahaya, kelembapan, kedua: lingkungan kerja sosial adalah lingkungan kerja yang timbul dari interaksi antara orang-orang dan mencakup dampak, ketiga: lingkungan kerja psikologis adalah lingkungan kerja yang timbul dari kebutuhan batin dan pengaruh eksternal seseorang termasuk pengakuan, pencapaian, penghargaan dan lain lain (Bakker & Leiter, 2009).

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sedarmayanti bahwa Lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sehingga dalam mendukung setiap tugas, diperlukan lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja meliputi hal-hal seperti gedung kantor, desain kantor, dan perabotan kantor. Dengan lingkungan kerja yang sesuai, karyawan dapat memaksimalkan kinerja kerja mereka dan menghasilkan hasil terbaik (Sedarmayanti 2011: 26).

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap perusahaan harus mampu menyediakan lingkungan kerja yang sesuai bagi karyawan. Hal ini meliputi memberikan ruang kerja yang cocok serta peralatan dan perabot kantor yang memadai. Dalam kenyataannya, seringkali terjadi bahwa karyawan di suatu perusahaan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja mereka, yang berdampak negatif pada kinerja mereka. Hal ini bisa disebabkan oleh faktor-faktor seperti cuaca panas, pencahayaan yang tidak memadai, kebisingan di tempat kerja, dan sebagainya.

Mengingat betapa pentingnya lingkungan kerja bagi pegawai, organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi pegawai, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk atau tidak nyaman dapat membuat pegawai merasa tidak bahagia dan kurang termotivasi dalam menjalankan tugas dan

menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja pegawai.

Kinerja (performance) adalah hasil dari pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Menurut Moeheriono, kinerja organisasi adalah cerminan sejauh mana organisasi telah berhasil melaksanakan program, kegiatan, atau kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi yang ditetapkan dalam perencanaan strategisnya. (Moeheriono 2012: 95).

Menurut Prawirosentono, ketika kita mempertimbangkan tentang kinerja, kita merujuk pada hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Kinerja ini mencakup kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, sesuai dengan batasan wewenang yang ditetapkan. Tujuan dari kinerja ini adalah untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah, tanpa melanggar hukum, dan sejalan dengan standar moral dan etika yang berlaku. Dengan demikian, kinerja menjadi suatu ukuran yang penting dalam menilai sejauh mana individu atau kelompok tersebut dapat memberikan kontribusi yang efektif dan berkualitas dalam mencapai kesuksesan organisasi. (Sinambela, 2012:5).

Belakangan ini muncul fenomena WFH (*Work From Home*) sebagai langkah untuk memutus mata rantai Covid-19, artinya karyawan tidak perlu mendatangi kantor untuk bekerja. Terhitung sistem WFH mulai diberlakukan dari bulan Juli 2020 dan berakhir di bulan Desember 2022

ketika pemerintah resmi mencabut kebijakan PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat).

Sebagai hipotesis beberapa penelitian membuktikan bahwa karyawan yang mengimplementasikan sistem WFH berdampak positif terhadap kinerja karyawan yaitu meningkatnya kinerja karyawan. Beberapa dampak positif sistem WFH bagi karyawan antara lain fleksibilitas dan keseimbangan hidup, pengurangan waktu dan biaya perjalanan, peningkatan produktivitas dan fokus, pengurangan stres dan mobilitas.

Pandemi Covid-19 mulai mereda di tahun 2022, berdasarkan PERWAL Kota Bandung Nomor 5 Tahun 2022 maka pemerintah mulai menetapkan bolehnya pegawai pergi ke kantor dengan syarat dibatasi hanya 50% karyawan, sehingga karyawan dibolehkan untuk pergi ke kantor di waktu tertentu saja. Berdasarkan data kinerja/KPI (*Key Performance Indicator*) yang diperoleh dari kantor Baznas Jawa Barat sebagai hipotesis lingkungan kerja (WFH) berpengaruh terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data KPI karyawan Baznas Jawa Barat 2020 s/d 2022

Tahun	Pencapaian Divisi				
	DPL	DPP	PKP	SAUH	SKAI
2020	89%	88%	88%	89%	89%
2021	90%	89%	90%	91%	90%
2022	93%	91%	91%	92%	92%

Sumber: Kantor Baznas Jawa Barat

Berdasarkan data KPI tersebut menunjukkan bahwa sistem WFH memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja (rumah) dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja yang efektif dan efisien dapat membuat karyawan produktif.

Sejak sistem WFH di implementasikan dalam proses yang panjang akan melahirkan *habits* (kebiasaan) baru yang membuat karyawan merasa nyaman dengan kebiasaan atau rutinitas tersebut, sehingga jika *habits* dalam lingkup lingkungan kerja tersebut tidak lagi dilakukan maka perlu beradaptasi kembali dengan lingkungan kerja baru.

Berbicara mengenai adaptasi terdapat salah satu teori yang membahas mengenai adaptasi yaitu: teori adaptasi hedonik teori ini menggambarkan bahwa individu cenderung untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan keadaan hidup mereka, baik itu positif maupun negatif, sehingga efek emosionalnya kembali ke tingkat baseline (*tingkat awal*) yang lebih stabil. Adaptasi hedonik berfokus pada respons emosional terhadap perubahan dalam keadaan hidup, termasuk peristiwa yang signifikan seperti mendapatkan kenyamanan, mengalami kehilangan, atau mengalami perubahan lainnya. Teori ini menyatakan bahwa setelah suatu peristiwa terjadi, individu akan merasakan perubahan awal yang signifikan dalam tingkat kebahagiaan atau kepuasan mereka. Namun, seiring berjalannya waktu, adaptasi terjadi dan tingkat kebahagiaan kembali ke baseline.

Sehingga hipotesanya lingkungan kerja (kantor) akan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kenyamanan kerja dan lingkungan kerja baru sehingga harus beradaptasi kembali setelah sistem WFH tidak diberlakukan. Maka untuk mendapatkan konklusi yang objektif perlu dilakukan penelitian lebih lanjut yaitu seberapa besar pengaruh lingkungan kerja baru (setelah WFH) terhadap kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana lingkungan kerja fisik di kantor Baznas Jawa Barat?
2. Bagaimana kinerja karyawan di kantor Baznas Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di kantor Baznas Jawa Barat?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui lingkungan kerja fisik di kantor Baznas Jawa Barat
2. Mengetahui kinerja karyawan di kantor Baznas Jawa Barat?
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di kantor Baznas Jawa Barat

D. Kegunaan Penelitian

Adapun dalam penelitian ini terdapat dua macam kegunaan penelitian diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini memiliki relevansi teoritis yang penting dalam mengkaji dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor Baznas

Jawa Barat. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memahami apakah lingkungan kerja, baik dalam aspek fisik maupun non fisik, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan menganalisis hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga dalam mengevaluasi serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja di kantor Baznas Jawa Barat. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk pengembangan strategi dan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Dengan demikian, penelitian ini memiliki implikasi yang luas dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini memiliki kegunaan praktis sebagai bahan informasi yang dapat digunakan untuk pertimbangan dan evaluasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan di kantor Baznas Jawa Barat

E. Hasil Penelitian Yang Relevan

1. Skripsi, Agung Gumelar, Universitas Batanghari Jambi, yang berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi*. Simpulan dari penelitian ini didasarkan pada uji hipotesis, yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan dan lingkungan kerja

mereka. Perbandingan antara nilai t yang dihitung, yang lebih tinggi daripada nilai t kritis ($11.623 > 1.684$), menjadi bukti akan hal ini. Kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 77,6%, dengan faktor-faktor lain mempengaruhi sisanya sebesar 22,4%.

2. Skripsi, Eka Hayatun Mahdiana, Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, yang berjudul *Pengaruh Kebijakan Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel Syariah Cabang Kandangan*. Dalam penelitian ini, kesimpulan yang dapat diambil adalah mengenai pengaruh kebijakan bekerja dari rumah (WFH) terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa kebijakan WFH memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lebih spesifik, ditemukan bahwa kebijakan WFH berkontribusi sebesar 26,6% terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan WFH dapat memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Jurnal, Dini Daniyaturrizkiyah, Universitas Garut, yang berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa para pekerja menghasilkan kualitas kerja yang rendah. Berdasarkan hasil analisis data, lingkungan kerja, khususnya kriteria lingkungan kerja fisik, dapat terpenuhi dengan baik. Skor rata-ratanya adalah 176,86, yang termasuk dalam kategori "baik"

dan mencakup 69,35% dari total skor. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja para pegawai telah sesuai dengan kriteria kinerja yang ditetapkan. Lingkungan kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis memiliki pengaruh sebesar 48,86% terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 51,14% disebabkan oleh berbagai variabel yang berkontribusi pada lingkungan kerja yang tidak menguntungkan.

4. Jurnal, Lyta Lestari dan Harmon, Politeknik Negeri Bandung, yang berjudul *Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Dirgantara Indonesia*. Adapun simpulan dari penelitian ini adalah lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

F. Kerangka Pemikiran

Manajemen sumber daya manusia adalah proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan tindakan sumber daya manusia atau personel dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi adalah tujuan utama manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan produktivitas organisasi. Lingkungan kerja merupakan salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada dasarnya, manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dengan menerima kompensasi atas usaha mereka. Karena hal ini, para pekerja mulai menghargai kerja keras dan memberikan kinerja yang lebih baik kepada organisasi. Sebagai hasilnya, perusahaan memberikan insentif kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasi kerja mereka. Perusahaan akan mengalami penurunan kinerja jika tidak memberikan apa yang diinginkan oleh karyawan. Hal ini disebabkan oleh loyalitas yang rendah dan motivasi yang kurang, yang dapat mengakibatkan terjadinya protes yang dapat dialami oleh perusahaan kapan saja (Lijian, 2016:219).

Faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang mendukung, ia cenderung dapat bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja yang baik. Namun, jika lingkungan kerja tidak memadai dan tidak mendukung, pegawai tersebut dapat menjadi malas, cepat lelah, dan akhirnya kinerjanya akan rendah (Bambang, 2005: 122).

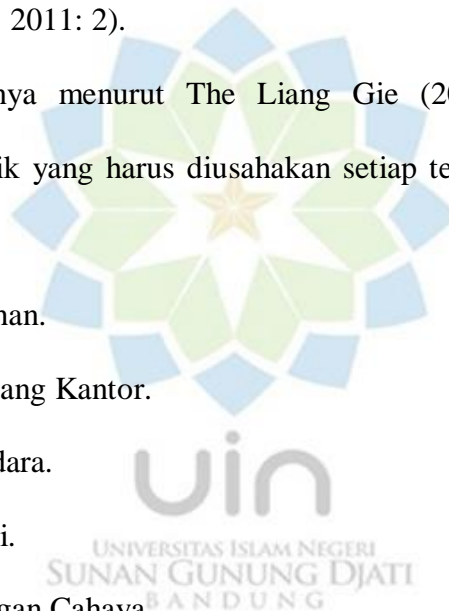
Menurut Bakker & Leiter mengungkapkan bahwa lingkungan kerja ada beberapa dimensi yaitu pertama: lingkungan kerja fisik meliputi ruang, suhu, cahaya, bahaya, kelembapan, kedua: lingkungan kerja sosial adalah lingkungan kerja yang timbul dari interaksi antara orang-orang dan mencakup dampak, ketiga: lingkungan kerja psikologis adalah lingkungan kerja yang timbul dari kebutuhan batin dan pengaruh

eksternal seseorang termasuk pengakuan, pencapaian, dan penghargaan (Bakker & Leiter 2009).

Lingkungan kerja merupakan faktor penentu dalam keberlangsungan suatu pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2011: 2), "lingkungan kerja merujuk pada keseluruhan alat dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok." (Sedarmayanti, 2011: 2).

Selanjutnya menurut The Liang Gie (2009: 211) persyaratan lingkungan fisik yang harus diusahakan setiap tempat kerja atau kantor yaitu:

1. Kebersihan.
2. Luas Ruang Kantor.
3. Suhu Udara.
4. Ventilasi.
5. Penerangan Cahaya.
6. Fasilitas Kesehatan.
7. Fasilitas Cuci.
8. Air Minum.
9. Tempat Pakaian.
10. Tempat Duduk.
11. Lantai, Gang, dan Tangga.
12. Mesin.



13. Beban Berat.
14. Pertolongan Pertama.
15. Penjagaan Kebakaran.
16. Pemberitahuan Kecelakaan.

Para ahli menyebutkan bahwa pentingnya tata ruang yang dirancang dengan baik berikut pentingnya tata ruang menurut para ahli:

Menurut The Liang Gie (2000:186), tata ruang adalah proses untuk menentukan kebutuhan-kebutuhan spasial dan penggunaan yang tepat dari ruang dengan tujuan menciptakan susunan yang dapat digunakan dengan baik dari elemen-elemen fisik yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan perkantoran dengan biaya yang terjangkau. Menurut George R. Terry (2009:101), tata ruang melibatkan penempatan kantor, perlengkapan kantor, dan perabotan kantor di tempat yang tepat sehingga para pekerja dapat bekerja secara efisien sambil merasa nyaman, santai, dan memiliki kebebasan bergerak.

Menurut Hendy Haryadi (2009:122), tata ruang adalah pengaturan ruang kantor dan penempatan peralatan dan perabot kantor sesuai dengan luas area lantai dan ruangan kantor yang tersedia, dengan tujuan untuk menyediakan fasilitas bagi para pekerja.

Dari pernyataan di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa perencanaan ruang kantor melibatkan pemilihan dan penempatan perabotan dan peralatan kantor di area yang tersedia, memastikan penempatan yang optimal, dan mengatur alur kerja untuk menjamin

kebahagiaan karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang menyenangkan tercipta, yang memotivasi karyawan untuk tinggal di kantor dan menyelesaikan tugas-tugas mereka. Di sisi lain, hal ini juga memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan cepat dan efektif.

Pentingnya tempat khusus untuk pakaian basah yang akan mempengaruhi terhadap lingkungan kerja. Berikut adalah beberapa alasan mengapa tempat khusus untuk pakaian basah penting diperhatikan:

Baju basah memiliki potensi untuk merusak peralatan dan instrumen kerja yang sensitif terhadap air. Dengan menyediakan tempat khusus untuk menyimpan baju basah, perusahaan dapat melindungi peralatan kerja dan mengurangi risiko kerusakan atau kegagalan yang disebabkan oleh kelembaban.

Tempat khusus untuk baju basah memungkinkan karyawan untuk mengganti pakaian dan menggunakan pakaian kering setelah terkena air atau cairan. Ini membantu meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan karyawan, serta mencegah efek negatif dari pakaian basah pada produktivitas dan kinerja mereka.

Dampak lainnya dapat mempengaruhi Keselamatan karyawan sebab pakaian basah dapat meningkatkan risiko kecelakaan seperti tergelincir atau jatuh. Dengan memiliki tempat khusus untuk baju basah, karyawan dapat menghindari membawa pakaian basah ke area kerja yang mungkin memiliki permukaan licin, dan ini dapat mengurangi risiko kecelakaan (Sarker, S., & Chowdhury, I. N., 2022).

Menurut Sedarmayanti (2011: 28), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja, yang berhubungan dengan kemampuan pegawai. Beberapa faktor tersebut antara lain:

1. Pencahayaan di tempat kerja.
2. Suhu di tempat kerja.
3. Kelembaban di tempat kerja.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja.
5. Tingkat kebisingan di tempat kerja.
6. Getaran mekanis di tempat kerja.
7. Kehadiran bau yang tidak sedap di tempat kerja.
8. Tata warna yang digunakan di tempat kerja.
9. Dekorasi yang ada di tempat kerja.
10. Penggunaan musik di tempat kerja.
11. Keamanan yang terjamin di tempat kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011: 26) bahwa “Lingkungan kerja dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.” Sehingga dalam menunjang setiap pekerjaan diperlukan lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang baik diperlukan untuk mendukung setiap pekerjaan. Gedung kantor, tata letak ruang kantor, dan perabotan kantor merupakan bagian dari lingkungan kerja. Dalam suasana kerja yang nyaman, setiap individu dapat bekerja dengan potensi penuh.

Menurut Marwansyah (2010: 229), kinerja adalah keberhasilan atau prestasi seseorang dalam kaitannya dengan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Kata "kinerja" berasal dari "kinerja pekerjaan" atau "kinerja aktual," yang merujuk pada prestasi profesional seseorang. Kinerja mengacu pada hasil yang berkualitas dan kuantitatif yang seseorang hasilkan saat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2011:67)

Kinerja mengukur seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya selama periode waktu tertentu dengan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan wewenang dan kewajibannya. Ini mencerminkan upaya yang dilakukan oleh anggota staf untuk mencapai tujuan perusahaan secara legal. (Fatimah, 2017:12)

Menurut T.R. Mitchell (Sedarmayanti, 2009: 51), beberapa aspek kinerja dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja: Ini mengacu pada adanya hasil kerja yang sempurna, ketaatan terhadap standar pekerjaan, dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
2. Ketepatan Waktu: Hal ini berkaitan dengan kemampuan untuk memenuhi tenggat waktu, memanfaatkan waktu secara optimal, dan bekerja secara penuh.
3. Inisiatif: Karyawan diberikan kebebasan untuk menyelesaikan tugas, bekerja secara mandiri atau dalam kelompok, dan menghasilkan ide-ide kreatif.

4. Kemampuan: Karyawan memiliki kemampuan untuk menafsirkan instruksi, menjalankan tugas-tugasnya, dan memecahkan masalah terkait pekerjaan.
5. Komunikasi: Ini melibatkan terjalinnya hubungan komunikasi yang baik antara sesama karyawan.

Menurut Mondy & Noe (2015: 271) menyatakan pengukuran kinerja dapat dilihat dan dilakukan dengan beberapa dimensi yaitu:

1. Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*)

Jumlah pekerjaan didasarkan pada jumlah pekerjaan dan produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai selama periode waktu tertentu.

2. Kualitas pekerjaan (*quality of work*)

Ketika menangani tugas-tugas di dalam sebuah organisasi, kebenaran, ketepatan, kerapian, dan kelengkapan adalah faktor penting yang perlu diperhatikan.

3. Kemandirian (*dependability*)

Kemandirian berkaitan dengan sejauh mana seorang pegawai dapat beroperasi dan menyelesaikan tugas-tugas secara mandiri, dengan sedikit bantuan dari orang lain. Selain itu, kemandirian mengungkapkan seberapa besar komitmen yang dimiliki oleh seorang pegawai.

4. Inisiatif (*initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas (*adaptability*)

Adaptabilitas merujuk pada kemampuan untuk menyesuaikan diri dan mempertimbangkan tuntutan dan situasi yang mungkin berubah.

6. Kerjasama (*cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan mempertimbangkan kemampuan untuk bekerjasama dan/dengan orang lain.

Menurut Idham & Subowo (2005: 135), terdapat beberapa dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Kualitas Kerja: Termasuk aspek ketelitian, kerapihan, ketepatan, dan keterampilan dalam menjalankan tugas.
2. Kuantitas Kerja: Meliputi kemampuan dalam menghasilkan volume pekerjaan yang tinggi dan mampu menangani pekerjaan baru.
3. Pengetahuan: Mengacu pada pengetahuan individu yang relevan dengan pekerjaannya.
4. Keandalan: Terkait dengan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara konsisten dan dapat diandalkan.
5. Kerja Sama: Melibatkan kemampuan individu untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.

Menurut Steers (Riani, 2011: 100), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Kemampuan, Kepribadian, dan Minat Kerja: Faktor-faktor ini mencakup keterampilan, pengetahuan, kepribadian, dan minat individu terhadap pekerjaan yang dapat memengaruhi sejauh mana mereka mampu menjalankan tugas dengan baik.
2. Kejelasan dan Penerimaan Peran: Merujuk pada sejauh mana seseorang memahami dan menerima peran serta tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Kejelasan peran ini penting untuk menghindari kebingungan dan konflik dalam menjalankan tugas.
3. Motivasi Kerja: Merupakan faktor energi yang mendorong dan mempertahankan perilaku individu dalam mencapai tujuan. Tingkat motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karena individu akan lebih bersemangat dan fokus dalam menjalankan tugasnya.

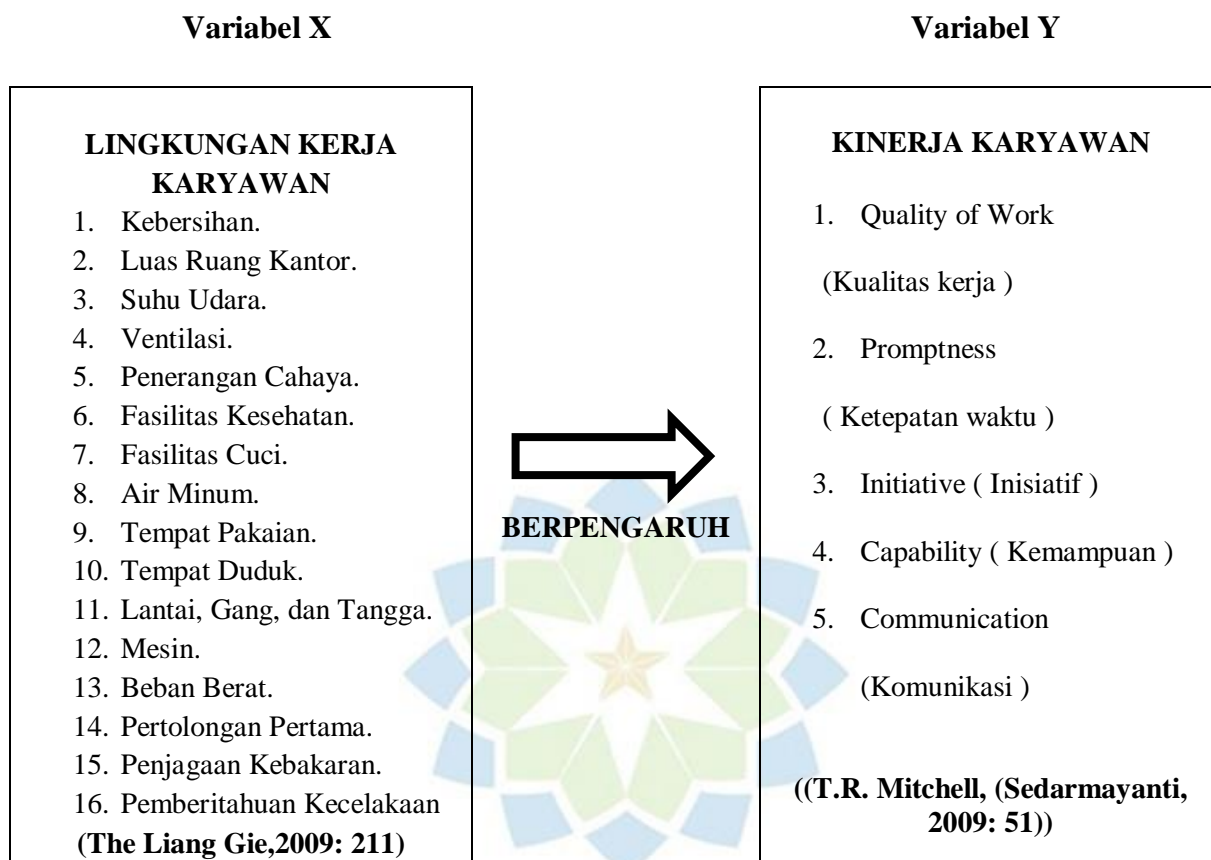
Menurut Banerjee dan Buoti (2012), *Key Performance Indicator* (KPI) adalah suatu metode pengukuran yang menggunakan ukuran berskala dan kuantitatif untuk mengevaluasi kinerja suatu organisasi. KPI digunakan sebagai alat untuk mengukur sejauh mana organisasi berhasil mencapai target-target yang telah ditetapkan. KPI memberikan gambaran yang jelas tentang prestasi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan strategisnya. Dengan menggunakan KPI, organisasi dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam kinerjanya, serta merumuskan strategi dan

langkah-langkah perbaikan yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan yang lebih baik. Dengan demikian, KPI merupakan instrumen yang penting dalam pengukuran kinerja organisasi dan membantu dalam mengarahkan upaya organisasi menuju pencapaian tujuan yang diinginkan. sehingga dalam proses sistem KPI ini dapat diketahui kualitas kinerja pegawai yang sudah diberikan kepada organisasi.

Menurut Paterson dan Plowman, orang-orang termotivasi untuk bekerja karena alasan-alasan berikut: pertama, kebutuhan untuk bertahan hidup, yang mengacu pada kebutuhan dasar untuk mendapatkan makanan dan bertahan hidup. Kedua, keinginan untuk memiliki sesuatu, yang merupakan dorongan untuk mendapatkan dan memiliki sesuatu. Ketiga, keinginan akan kekuasaan, yang melampaui keinginan untuk memiliki dan mendorong orang untuk berusaha serta merujuk pada keinginan untuk memiliki otoritas dan pengaruh. Keempat, kebutuhan akan validasi dan pengakuan, yang sering disebut sebagai keinginan akan pengakuan, merupakan kategori kebutuhan terakhir yang mendorong orang untuk bekerja.

Karyawan yang mengikuti pengaturan bekerja dari rumah (WFH) menjalankan tugas-tugas dari rumah mereka. Dengan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara remote, perusahaan dapat melindungi kesehatan dan keselamatan mereka selama pandemi Covid-19 sambil tetap mematuhi persyaratan hukum yang berlaku (Rakha, 2021).

Tabel 1. 2 Skema kerangka pemikiran variabel lingkungan kerja dan kinerja



G. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dapat diinterpretasikan sebagai suatu asumsi sementara yang memberikan jawaban terhadap permasalahan penelitian, namun masih perlu dibuktikan melalui pengumpulan data (Arikunto, 2013: 64). Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- a. Diduga lingkungan kerja setelah sistem WFH berpengaruh pada kinerja karyawan
 - b. Diduga lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H_0 : Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

H₁: Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

H. Langkah-Langkah Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada para pegawai yang bekerja di kantor Baznas Jawa Barat yang terletak di Jl. Soekarno-Hatta No.458, Batununggal, Bandung Kidul, Bandung 40266. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada beberapa alasan sebagai berikut:

- a. Sebuah lembaga zakat yang sudah besar serta profesional, sehingga dapat dikaji Lingkungan Kerjanya serta instrument pengukuran kinerjanya
- b. Lembaga zakat yang dikelola oleh para profesional dibidangnya disertai pengalaman kerja yang lama

2. Paradigma Dan Pendekatan

Dalam penelitian ini, paradigma penelitian mencakup hubungan antara variabel yang diteliti, pertanyaan penelitian yang perlu dijawab, teori yang digunakan untuk mengembangkan hipotesis, jumlah dan jenis hipotesis, serta metode analisis statistik yang akan digunakan. Semua aspek ini merupakan bagian integral dari paradigma penelitian dalam konteks ini. (Sugiyono, 2012:66).

Adapun paradigma positivistik merupakan paradigma yang digunakan dalam penelitian ini. Jenis paradigma ini didasarkan pada asumsi bahwa fenomena dapat diklasifikasikan dan terdapat hubungan sebab-akibat antara fenomena tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada dua variabel, yaitu kinerja karyawan sebagai variabel Y

dan pengaruh lingkungan kerja sebagai variabel X. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Pendekatan asosiatif, yang merupakan teknik penelitian, bertujuan untuk memahami pengaruh atau hubungan antara dua atau lebih faktor. Penelitian ini lebih maju dibandingkan dengan penelitian deskriptif atau perbandingan karena dapat mengembangkan suatu teori yang dapat menjelaskan, meramalkan, dan mengendalikan suatu fenomena. (Sugiyono, 2012: 11).

3. Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif merujuk pada metode ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan manfaat tertentu. Saat melakukan penelitian, penting untuk memilih pendekatan penelitian yang sesuai dengan topik yang sedang diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan di kantor Baznas (Badan Amil Zakat Nasional) di Jawa Barat. (Sugiyono, 2012:66).

Dengan mengacu pada tujuan penelitian yang telah disebutkan sebelumnya, penelitian ini menggunakan metode survei. Penelitian ini fokus pada analisis kuantitatif. Metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis bersifat kuantitatif atau

statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Metode survey dipilih untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai

4. Variable Penelitian

Variabel dalam penelitian sering kali didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menjadi objek pengamatan penelitian. Menurut Suryabrata (2013), variabel penelitian umumnya dijelaskan sebagai komponen-komponen yang berkontribusi terhadap peristiwa atau fenomena yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel: variabel independen dan variabel dependen. Variabel tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (independent variable) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain (Sanusi, 2013: 50). Dalam penelitian ini, Lingkungan Kerja (X) merupakan variabel bebas.
- b. Variabel terikat atau variabel tergantung (dependent variable) adalah variabel yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel bebas (Sanusi, 2013: 50). Dalam penelitian ini, kinerja (Y) merupakan variabel terikat.

5. Populasi Dan Sample

Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Populasi penelitian

Populasi merujuk pada kategori hal atau orang yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan menjadi dasar bagi penarikan kesimpulan. (Sugiyono, 2015: 61).

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 41 karyawan di kantor Baznas Jawa Barat

b. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik dan jumlah yang sama dengan populasi secara keseluruhan. Jika populasi terlalu besar untuk diteliti seluruhnya oleh peneliti karena keterbatasan sumber daya seperti dana, tenaga kerja, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Untuk mewakili populasi secara akurat, sampel yang diambil harus benar-benar representatif. (Sugiyono, 2015: 62). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 41 karyawan di kantor Baznas Jawa Barat

Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dari rumusan di atas menghasilkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 41 orang. Dengan demikian sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 41 orang karyawan di kantor Baznas

Jawa Barat, dikarenakan kurang dari 100 sehingga diambil keseluruhan populasi menjadi sampel.

6. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah survei atau kuesioner. Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data di mana responden diberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis dan diminta untuk memberikan tanggapan mereka (Sugiyono, 2013: 137). Dalam penelitian ini, kuesioner dirancang menggunakan skala Likert dengan lima opsi respons, yang mencakup skor dari 1 hingga 5. Opsi respons yang digunakan adalah SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju) (Azwar dalam Tahrir, 2016: 52).

7. Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji kelayakan dalam kuesioner penelitian ini maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Validitas

Menurut Arikunto (2013), validitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa valid suatu instrumen pada tingkat tertentu. Ketika sebuah instrumen mampu mengukur apa yang dimaksudkan dan dengan tepat menggambarkan data dari variabel yang sedang diteliti, maka instrumen tersebut dianggap valid.

b. Reliabilitas

Reliabilitas merujuk kepada hasil perekaman data (pengukuran). Jika instrumen itu digunakan oleh orang atau kelompok orang yang sama dalam waktu berlainan atau jika instrumen digunakan itu digunakan oleh orang yang berbeda dalam waktu yang sama atau dalam waktu yang berlainan. Karena hasilnya yang konsisten, maka instrument itu dapat dipercaya (reliable) atau dapat diandalkan (dependable) (Suryabrata, 2013: 58).

8. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah analisis data. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data menggunakan statistik. Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau menggambarkan data yang terkumpul sesuai dengan kondisinya, tanpa membuat kesimpulan umum atau generalisasi. Analisis data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25 pada komputer, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Uji Kualitas Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen penelitian. Pengujian validitas itu mengacu pada sejauh mana suatu instrument dalam menjalankan fungsi.

Instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur merujuk pada ketepatan alat tersebut dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Ini berarti bahwa alat ukur tersebut akan menghasilkan hasil pengukuran yang akurat setiap kali digunakan. Untuk menghasilkan hasil penelitian yang berkualitas tinggi, pengujian reliabilitas harus dilakukan terhadap alat ukur penelitian, seperti kuesioner. (Slamet dan Hatmawan, 2020: 61).

2. Uji Asumsi Dasar

Setelah data penelitian diperoleh, maka data tersebut dianalisis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk memastikan apakah nilai residual terdistribusi secara normal. Model regresi dianggap baik jika nilai residualnya mengikuti distribusi normal. Jika nilai signifikansi (sig) dari uji Kolmogorov-Smirnov lebih dari 0,05, maka residual dianggap terdistribusi normal; sebaliknya, jika nilainya kurang dari 0,05, maka residual dianggap tidak terdistribusi normal.

b. Uji Korelasi

Uji ini digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Rumus korelasi Pearson digunakan dalam uji ini menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.

c. Uji Regresi Sederhana

Untuk menentukan apakah variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat, digunakan regresi sederhana (Sugiyono, 2013). Jika nilai sig. kurang dari 0,05 dengan tingkat signifikansi 0,05, maka berarti variabel X berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y. Namun, jika nilai sig. lebih dari 0,05, maka berarti variabel X tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y.

d. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Koefisien korelasi (r) yang diperoleh dari uji tersebut kemudian dipangkatkan dua untuk mendapatkan koefisien determinasi.



