

Prestasi Kerja Karyawan Dipengaruhi Penilaian Kinerja, Pengawasan, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik PT Pos Kediri

Christanova Andika Pratama^{1*}, Miftahul Munir², Rafikhein Novia Ayuanti³

¹⁻³Universitas Islam Kediri, Indonesia

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64128

*Korespondensi penulis: christanova23@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of performance appraisal, supervision, and non-physical work environment on employee performance at PT Pos Indonesia (Persero) Kediri Branch Office. A quantitative approach was employed with saturated sampling, in which all 64 employees were included as respondents. The research instrument was a questionnaire based on validated theoretical and empirical indicators. Data were analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination. The findings indicate that, partially, performance appraisal, supervision, and non-physical work environment have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, these three variables contribute 70% to the variation in employee performance, with the non-physical work environment being the most dominant factor. These results highlight the importance of integrating transparent performance appraisal systems, consistent supervision, and a supportive organizational climate to improve employee productivity. This research contributes academically by reinforcing the Goal Setting theory and Perceived Organizational Support, and provides practical implications for PT Pos Indonesia's human resource management.*

Keywords: *Performance Assessment, Supervision, Non-Physical Work Environment, Work Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja, pengawasan, dan lingkungan kerja non fisik terhadap prestasi kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kediri. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi sebanyak 64 karyawan dijadikan sampel. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan indikator yang telah divalidasi secara teoritis dan empiris. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial penilaian kinerja, pengawasan, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berkontribusi sebesar 70% terhadap variasi prestasi kerja, dengan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh paling dominan. Temuan ini menegaskan pentingnya integrasi sistem penilaian kinerja yang transparan, pengawasan yang konsisten, dan iklim kerja yang harmonis dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi akademis dengan memperkuat teori Goal Setting dan Perceived Organizational Support, serta implikasi praktis bagi manajemen PT Pos Indonesia dalam mengelola sumber daya manusia.

Kata kunci: Penilaian Kinerja, Pengawasan, Lingkungan Kerja Non Fisik, Prestasi Kerja

1. PENDAHULUAN

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor fundamental dalam menentukan daya saing dan keberlanjutan suatu organisasi. Kinerja individu yang optimal mencerminkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sekaligus menjadi indikator keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya

(Simamora & Nadadap, 2017). Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin dinamis, perusahaan dituntut memiliki sistem pengelolaan SDM yang komprehensif, tidak hanya terkait kompensasi, tetapi juga aspek penilaian kinerja, pengawasan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif (Maulyan, Sandini, & Yuliyana, 2023).

Berdasarkan laporan kinerja keuangan PT Pos Indonesia (Persero), perusahaan menghadapi tantangan serius dalam mempertahankan profitabilitas. Laporan tahunan PT Pos Indonesia tahun 2022 mencatat bahwa perusahaan mengalami penurunan laba bersih sekitar 9% dibandingkan tahun sebelumnya, terutama akibat meningkatnya persaingan dengan perusahaan jasa ekspedisi berbasis digital (PT Pos Indonesia, 2022). Secara operasional, laporan tersebut juga menyoroti perlunya perbaikan produktivitas karyawan di cabang-cabang daerah, termasuk Kediri, karena tidak tercapainya target distribusi tepat waktu sebesar 12% pada tahun 2021–2022. Data ini menunjukkan adanya persoalan mendasar dalam kinerja individu yang berhubungan langsung dengan prestasi kerja karyawan.

Penilaian kinerja menjadi instrumen penting dalam mengukur kontribusi karyawan terhadap organisasi. Penilaian yang objektif, transparan, dan konsisten dapat meningkatkan motivasi serta memberi arah bagi pengembangan karier (Rauf, 2021). Selain itu, pengawasan berfungsi memastikan pelaksanaan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. Menurut Ritonga (2020), pengawasan yang baik mampu mengurangi deviasi perilaku kerja sekaligus meningkatkan produktivitas. Tidak kalah penting, lingkungan kerja non fisik yang kondusif, mencakup hubungan harmonis antar karyawan, kepemimpinan partisipatif, dan iklim organisasi positif, sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dan kinerja individu (Yocananda, Aginta, & Safriandi, 2024).

Fenomena di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kediri memperlihatkan masih adanya kendala dalam pencapaian target kinerja. Beberapa karyawan menyatakan bahwa sistem penilaian kinerja belum sepenuhnya transparan, pengawasan yang dilakukan atasan masih kurang konsisten, serta suasana kerja non fisik belum sepenuhnya mendukung produktivitas. Kondisi ini dapat menghambat pencapaian prestasi kerja, sebagaimana juga ditemukan pada penelitian Handayani dan Fauzan (2022) yang menunjukkan bahwa ketidakjelasan penilaian kinerja dan lemahnya pengawasan dapat menurunkan motivasi dan hasil kerja karyawan.

Penelitian terdahulu telah banyak membahas pengaruh penilaian kinerja, pengawasan, maupun lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Simamora dan Nadadap (2017) menekankan hubungan disiplin kerja dan penilaian kinerja dengan prestasi

pegawai instansi pemerintah, sementara Ritonga (2020) meneliti peran pengawasan dan komitmen organisasi pada perusahaan daerah. Handayani dan Fauzan (2022) menganalisis peran lingkungan kerja non fisik dalam sektor jasa makanan cepat saji. Namun, penelitian-penelitian tersebut belum banyak mengintegrasikan ketiga variabel tersebut secara simultan dalam konteks perusahaan jasa logistik nasional seperti PT Pos Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini memiliki kebaruan karena menyajikan analisis komprehensif tentang pengaruh penilaian kinerja, pengawasan, dan lingkungan kerja non fisik terhadap prestasi kerja karyawan di cabang Kediri.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh penilaian kinerja, pengawasan, dan lingkungan kerja non fisik terhadap prestasi kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kediri, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran empiris tentang faktor-faktor kunci yang dapat mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan di perusahaan jasa logistik milik negara yang tengah menghadapi disrupsi digital.

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan akademis. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi manajemen PT Pos Indonesia dalam menyusun strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif, khususnya terkait evaluasi kinerja, sistem pengawasan, dan penciptaan iklim kerja yang positif. Secara akademis, penelitian ini memperkaya literatur manajemen SDM dengan menegaskan peran integratif antara penilaian kinerja, pengawasan, dan lingkungan kerja non fisik dalam memengaruhi prestasi kerja karyawan, serta membuka ruang penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel lain seperti kompensasi, motivasi, atau gaya kepemimpinan.

2. KAJIAN TEORI

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses sistematis untuk mengevaluasi kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam periode tertentu. Menurut Warella et al. (2021), penilaian kinerja dilakukan secara periodik guna mengetahui sejauh mana keberhasilan atau ketidakberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi. Penilaian kinerja yang objektif dapat memberikan dasar pengambilan keputusan dalam promosi, mutasi, maupun pemberian kompensasi. Dalam konteks manajemen modern, penilaian

kinerja juga berfungsi sebagai sarana feedback agar karyawan dapat memperbaiki kinerja mereka sesuai standar organisasi (Rauf, 2021).

Salah satu teori yang relevan untuk memahami hubungan penilaian kinerja dengan prestasi kerja adalah Goal Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke dan Latham (2002). Teori ini menyatakan bahwa penetapan tujuan yang spesifik dan menantang akan meningkatkan motivasi serta prestasi kerja karyawan. Penilaian kinerja menjadi instrumen penting untuk mengukur pencapaian tujuan tersebut, sekaligus sebagai mekanisme penguatan perilaku kerja. Penelitian internasional menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan sistem penilaian berbasis tujuan (goal-based appraisal) mampu meningkatkan kinerja hingga 16% dibandingkan perusahaan dengan sistem penilaian tradisional (Latham, 2016).

Pengawasan adalah aktivitas manajerial yang berfungsi untuk memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan standar dan rencana organisasi. Riyadi (2019) menekankan bahwa pengawasan bertujuan menjaga efektivitas kerja agar tidak terjadi penyimpangan. Dalam perspektif teori manajemen modern, pengawasan tidak lagi dipandang semata sebagai aktivitas kontrol, tetapi juga sebagai mekanisme pembinaan dan pemberdayaan karyawan. Menurut Anthony dan Govindarajan (2017), pengawasan yang efektif harus berorientasi pada management control system yang adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis.

Dalam kerangka teori manajemen kontemporer, Modern Control Theory menekankan pentingnya integrasi teknologi dan komunikasi dalam proses pengawasan. Pengawasan berbasis sistem informasi manajemen, misalnya, dapat memberikan data real-time untuk mendukung pengambilan keputusan (Merchant & Van der Stede, 2017). Hal ini relevan dalam konteks perusahaan jasa logistik seperti PT Pos Indonesia, di mana pengawasan operasional yang cepat dan akurat menentukan ketepatan layanan distribusi. Penelitian empiris di sektor logistik Eropa menunjukkan bahwa pengawasan berbasis teknologi mampu menurunkan tingkat kesalahan distribusi hingga 20% (Schenk et al., 2020).

Lingkungan kerja non fisik mencakup kondisi sosial, psikologis, dan budaya organisasi yang memengaruhi kenyamanan serta motivasi karyawan. Yocananda, Aginta, dan Safriandi (2024) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai kualitas interaksi antar karyawan, gaya kepemimpinan, serta iklim komunikasi di tempat kerja. Lingkungan yang harmonis mendorong munculnya rasa memiliki dan keterikatan

terhadap organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Studi di Indonesia menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor jasa pendidikan dan perbankan (Handayani & Fauzan, 2022).

Untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja, teori Perceived Organizational Support (POS) yang dikemukakan Eisenberger et al. (1986) sangat relevan. Teori ini menyatakan bahwa ketika karyawan merasa didukung secara sosial dan psikologis oleh organisasi, mereka akan menunjukkan tingkat komitmen dan prestasi yang lebih tinggi. POS menekankan bahwa dukungan non-material, seperti penghargaan verbal, suasana kerja yang positif, dan komunikasi yang baik, memiliki dampak besar terhadap peningkatan kinerja karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

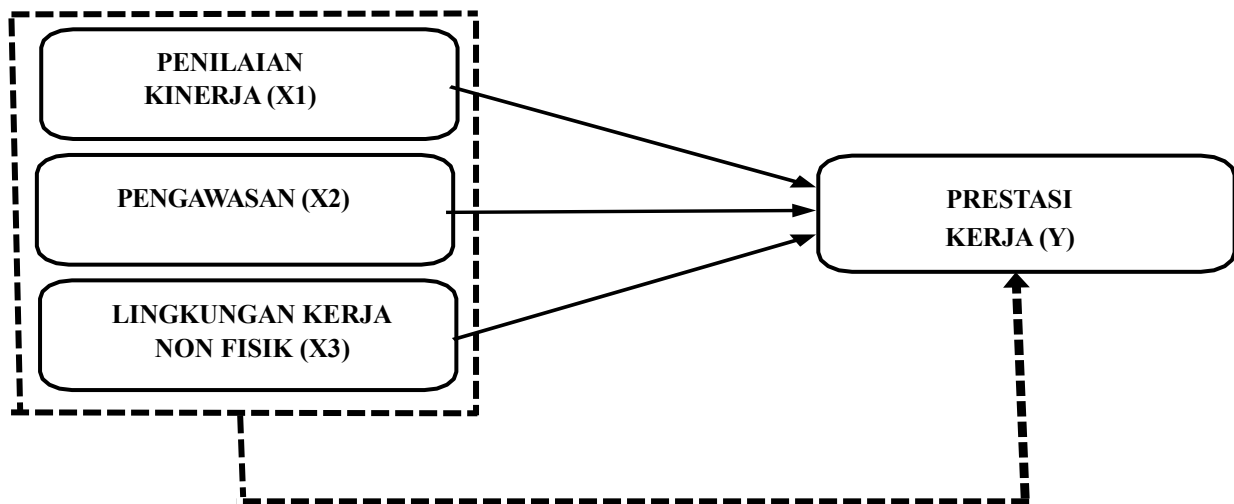
Prestasi kerja merupakan pencapaian individu dalam menyelesaikan tugas sesuai standar organisasi. Menurut Maulyan, Sandini, dan Yuliyana (2023), prestasi kerja mencerminkan efektivitas usaha seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Prestasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal seperti motivasi dan kompetensi, maupun eksternal seperti sistem penilaian, pengawasan, dan lingkungan kerja. Studi global menunjukkan bahwa perusahaan dengan manajemen SDM yang efektif mampu meningkatkan produktivitas karyawan hingga 25% dibandingkan perusahaan yang tidak menerapkan sistem evaluasi kinerja terstruktur (Boxall & Purcell, 2016).

Sejumlah penelitian di Indonesia menegaskan pentingnya penilaian kinerja, pengawasan, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Simamora dan Nadadap (2017) menemukan bahwa disiplin kerja dan penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi pegawai di Balai Besar Karantina Pertanian Belawan. Ritonga (2020) membuktikan bahwa pengawasan, komunikasi, dan komitmen organisasi berkontribusi terhadap prestasi karyawan PDAM Tirtanadi. Sementara itu, Handayani dan Fauzan (2022) menegaskan bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik berperan besar dalam meningkatkan produktivitas karyawan di sektor jasa makanan cepat saji.

Secara internasional, studi serupa juga mengonfirmasi temuan tersebut. Penelitian oleh Chiang dan Birtch (2010) di sektor perhotelan Asia menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja yang adil berpengaruh positif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Javed et al. (2019) di Pakistan menemukan bahwa pengawasan partisipatif berhubungan erat dengan peningkatan prestasi kerja karyawan sektor perbankan. Selain itu, studi Schenk et al. (2020) di industri logistik Eropa menyoroti

peran pengawasan berbasis teknologi dan iklim kerja non fisik yang kolaboratif dalam meningkatkan produktivitas distribusi.

Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja, pengawasan, dan lingkungan kerja non fisik memiliki keterkaitan yang erat dengan prestasi kerja karyawan. Namun, penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut secara simultan dalam konteks perusahaan jasa logistik nasional seperti PT Pos Indonesia masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan literatur dengan memberikan kontribusi empiris dan teoritis mengenai faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja dalam lingkungan organisasi jasa milik negara.



Gambar 1 Kerangka Teoritis

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diperoleh sebagai berikut:

- H_{a1} : Diduga penilaian Kinerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja.
- H_{a2} : Diduga Pengawasan Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja.
- H_{a3} : Diduga Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja.
- H_{a4} : Diduga Penilaian Kinerja, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh penilaian kinerja, pengawasan, dan

lingkungan kerja non fisik terhadap prestasi kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kediri. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap sebanyak 64 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (total sampling), di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert empat poin, yang disusun berdasarkan indikator teoritis masing-masing variabel. Variabel penilaian kinerja (X1) diukur melalui indikator kejelasan standar penilaian, transparansi, umpan balik, dan konsistensi evaluasi (Warella et al., 2021). Variabel pengawasan (X2) diukur melalui indikator kejelasan instruksi, intensitas pengawasan, konsistensi pelaksanaan aturan, serta mekanisme evaluasi (Riyadi, 2019). Variabel lingkungan kerja non fisik (X3) diukur melalui indikator hubungan antar rekan kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan iklim organisasi (Yocananda, Aginta, & Safriandi, 2024). Sedangkan variabel prestasi kerja (Y) diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerjasama (Maulyan, Sandini, & Yuliyana, 2023).

Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen kuesioner divalidasi melalui uji validitas isi (content validity) dengan meminta masukan dari pakar manajemen sumber daya manusia untuk memastikan kesesuaian butir pertanyaan dengan konsep teoritis variabel. Selanjutnya dilakukan uji validitas empiris menggunakan korelasi Pearson serta uji reliabilitas dengan koefisien Cronbach's Alpha, di mana instrumen dianggap reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,70 (Hair et al., 2019). Pemilihan skala Likert empat poin didasarkan pada pertimbangan metodologis agar responden tidak berada pada posisi netral (middle category bias) dan lebih terdorong untuk menunjukkan kecenderungan sikap yang jelas (Joshi et al., 2015). Data yang terkumpul dianalisis menggunakan bantuan software SPSS 25 melalui uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis dengan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel penilaian kinerja, pengawasan, lingkungan kerja non fisik, serta prestasi kerja karyawan dinyatakan valid dan reliabel. Pada tabel sebelumnya, terdapat kesalahan

penulisan label variabel “Gaya Kepemimpinan (X3)” yang seharusnya adalah “Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)”. Setelah dikoreksi, seluruh variabel yang digunakan sesuai dengan kerangka teoritis penelitian. Uji reliabilitas dengan Cronbach’s Alpha menunjukkan nilai di atas 0,80 untuk semua variabel, yang berarti instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik (Hair et al., 2019).

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas, semuanya memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi. Uji normalitas menunjukkan data berdistribusi normal, multikolinearitas tidak terdeteksi dengan nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, heteroskedastisitas tidak ditemukan, dan hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen terbukti linear. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena memiliki variabel independen lebih dari satu. Analisis regresi bertujuan untuk mengukur pengaruh kuantitatif perubahan X terhadap Y, baik positif maupun negatif, serta memperkirakan nilai Y berdasarkan hubungan antara variabel X dan Y.

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.268	3.677		.617	.540
	PENILAIAN KINERJA	.201	.098	.201	2.040	.046
	PENGAWASAN	.548	.187	.358	2.928	.005
	LINGKUNGAN NON FISIK	.578	.214	.331	2.706	.009

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1 hasil uji regresi linier berganda di atas, diperoleh susunan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 2,268 + 0,201X^1 + 0,548X^2 + 0,578X^3$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa:

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 2.268 artinya apabila tidak ada pengaruh dari variabel penilaian kinerja (x1), pengawasan (x2), dan lingkungan kerja non fisik (x3), maka variabel prestasi kerja karyawan (y) memiliki nilai sebesar 2,268.
2. Koefisien Penilaian Kinerja (X1) Variabel penilaian kinerja (x1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,201 jika variable penilaian kinerja (x1) naik 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan akan naik sebesar 0,201.

3. Koefisien Pengawasan (X2) Variabel pengawasan (x2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,548. Jika variabel pengawasan (x2) naik 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan (y) akan naik sebesar 0,548.
4. Koefisien Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) Variabel lingkungan kerja non fisik (x3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,578. jika variabel lingkungan kerja non fisik (x3) naik 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan (y) akan naik sebesar 0,578.

Uji t (Parsial)

Berdasarkan tabel 6 hasil uji hipotesis diatas dengan taraf signifikansi (α) = 5% atau 0,05 diketahui bahwa:

1. Variabel penilaian kinerja (x1) memiliki nilai Sig. 0,046 < 0,05 dengan nilai t hitung > t tabel yaitu 2,040 > 1,670. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 Ha diterima H0 ditolak.
2. Variabel pengawasan (x2) memiliki nilai Sig 0,005 < 0,05 dengan nilai t hitung > t tabel yaitu 2,928 > 1,670. Maka dapat disimpulkan hipotesis 2 Ha diterima H0 ditolak.
3. Variable lingkungan kerja non fisik (X3) memiliki nilai Sig. 0,009 < 0,05 dengan nilai t hitung > t tabel yaitu 2,706 > 1,670. Maka dapat disimpulkan hipotesis 3 Ha diterima H0 ditolak.

Uji F (Simultan)

Tabel 2 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	344.882	3	114.961	14.220	<,001 ^b
	Residual	485.055	60	8.084		
	Total	829.937	63			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN NON FISIK, PENILAIAN KINERJA, PENGAWASAN

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 7 secara simultan diketahui bahwa Nilai Sig 0,001 < 0,05 dengan nilai F hitung > F tabel yaitu 14,220 > 2,76. Maka dapat disimpulkan bahwasanya hipotesis 4 Ho ditolak dan Ha diterima.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 3 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.700	.685	1.47606

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 7 nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,700 yang dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X) diperoleh adalah 70% terhadap variable (Y), 30% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variable bebas (X).

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Rauf (2021) yang menemukan bahwa sistem penilaian kinerja yang objektif dapat meningkatkan motivasi dan hasil kerja karyawan. Dalam kerangka Goal Setting Theory (Locke & Latham, 2002), penilaian kinerja berfungsi sebagai mekanisme evaluasi pencapaian tujuan yang spesifik dan menantang. Implikasi manajerial dari temuan ini adalah PT Pos Indonesia perlu meningkatkan transparansi dan konsistensi dalam proses evaluasi kinerja agar karyawan lebih termotivasi untuk mencapai target organisasi.

Pengawasan juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ritonga (2020) yang menyatakan bahwa pengawasan yang intensif dapat meminimalkan penyimpangan dan meningkatkan produktivitas. Penelitian internasional oleh Javed et al. (2019) juga menguatkan bahwa pengawasan partisipatif berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Secara manajerial, PT Pos Indonesia dapat mengoptimalkan sistem monitoring berbasis teknologi informasi untuk meningkatkan efektivitas pengawasan, terutama dalam proses distribusi barang yang membutuhkan ketepatan waktu.

Lingkungan kerja non fisik juga terbukti berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Handayani dan Fauzan (2022)

yang menegaskan pentingnya iklim kerja yang harmonis dalam meningkatkan produktivitas. Dalam perspektif Perceived Organizational Support (POS), dukungan sosial dan psikologis dari organisasi akan mendorong karyawan menunjukkan kinerja lebih baik (Rhoades & Eisenberger, 2002). Implikasi praktisnya, PT Pos Indonesia perlu memperkuat komunikasi internal, memperbaiki hubungan antar karyawan, dan menciptakan budaya kerja kolaboratif agar produktivitas meningkat.

Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu, hasil penelitian ini memiliki beberapa kesamaan sekaligus perbedaan. Simamora dan Nadadap (2017) menekankan peran disiplin kerja dan penilaian kinerja, sementara penelitian ini menambahkan variabel lingkungan kerja non fisik dan menunjukkan pengaruh signifikan. Perbedaan ini menegaskan kontribusi penelitian dalam memperluas literatur, khususnya pada konteks perusahaan jasa logistik nasional.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki koefisien regresi tertinggi (0,578), diikuti pengawasan (0,548), dan penilaian kinerja (0,201). Hal ini menandakan bahwa faktor sosial-psikologis di tempat kerja memiliki peran paling besar dalam meningkatkan prestasi karyawan. Temuan ini relevan dengan studi internasional oleh Schenk et al. (2020), yang menekankan pentingnya iklim kerja dan dukungan organisasi dalam meningkatkan performa di industri logistik.

Secara manajerial, hal ini berarti bahwa PT Pos Indonesia harus memprioritaskan strategi peningkatan kualitas lingkungan kerja non fisik, misalnya melalui program employee engagement, pelatihan komunikasi efektif, dan penerapan gaya kepemimpinan partisipatif. Pengawasan tetap penting, tetapi sebaiknya diintegrasikan dengan sistem informasi real-time agar lebih efisien. Penilaian kinerja juga perlu diarahkan pada pencapaian tujuan yang lebih spesifik dan berbasis hasil (outcome-based appraisal).

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa integrasi antara penilaian kinerja, pengawasan, dan lingkungan kerja non fisik merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Kontribusi akademiknya adalah memperkuat literatur manajemen SDM dengan memberikan bukti empiris dalam konteks perusahaan jasa logistik milik negara, sementara kontribusi praktisnya adalah memberikan rekomendasi konkret bagi manajemen PT Pos Indonesia untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing di era persaingan digital.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja, pengawasan, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kediri, baik secara parsial maupun simultan. Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan dua variabel lainnya, yang menegaskan pentingnya iklim kerja yang harmonis, komunikasi yang baik, serta dukungan sosial organisasi dalam mendorong produktivitas karyawan. Secara akademis, penelitian ini memperkuat teori Goal Setting Locke dan Latham serta Perceived Organizational Support (POS) dengan bukti empiris dalam konteks perusahaan jasa logistik milik negara, sekaligus memperluas literatur manajemen SDM di Indonesia.

Berdasarkan temuan tersebut, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan. Bagi manajemen PT Pos Indonesia, penting untuk meningkatkan transparansi sistem penilaian kinerja agar lebih objektif dan terukur, mengoptimalkan pengawasan berbasis teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi kerja, serta memperkuat lingkungan kerja non fisik melalui program employee engagement, pelatihan komunikasi, dan kepemimpinan partisipatif. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan sampel ke cabang PT Pos Indonesia lainnya, serta menambahkan variabel lain seperti motivasi intrinsik, kompensasi, atau kepemimpinan transformasional, agar diperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh tentang faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Anthony, R. N., & Govindarajan, V. (2017). *Management control systems*. McGraw-Hill Education.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2016). *Strategy and human resource management* (4th ed.). Palgrave Macmillan.
- Chiang, F. F. T., & Birtch, T. A. (2010). Pay for performance and work attitudes: The mediating role of employee–organization service value congruence. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), 632–640. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2010.01.001>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

- Handayani, R., & Fauzan, R. (2022). The effect of training and non-physical work environment on the performance of Pizza Hut Delivery employees, Karawang, West Java. *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)*, 2(4), 1721–1738.
- Javed, B., Bashir, S., Rawwas, M. Y., & Arjoon, S. (2019). Impact of participative leadership on employee performance: Mediating role of trust and knowledge sharing. *Journal of Management Development*, 38(8), 637–650. <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2018-0379>
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. K. (2015). Likert scale: Explored and explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, 7(4), 396–403. <https://doi.org/10.9734/BJAST/2015/14975>
- Latham, G. P. (2016). *Becoming the evidence-based manager: Making the science of management work for you*. Nicholas Brealey Publishing.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Maulyan, F. F., Sandini, D., & Yuliyana, W. (2023). Pengaruh program pemeliharaan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 5(1), 26–33. <https://doi.org/10.51977/sainsm.v5i1.1047>
- Merchant, K. A., & Van der Stede, W. A. (2017). *Management control systems: Performance measurement, evaluation and incentives* (4th ed.). Pearson.
- Rauf, A. (2021). Determinasi penilaian kinerja dan pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 93–100. <https://doi.org/10.31000/combis.v3i2.7435>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Ritonga, S. (2020). Pengaruh pengawasan, komunikasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 1–9. <https://doi.org/10.54367/jmb.v20i1.683>
- Schenk, E., Kettinger, W. J., & Mooney, J. G. (2020). The impact of digital technologies on worker well-being and performance in logistics. *Journal of Business Logistics*, 41(3), 222–240. <https://doi.org/10.1111/jbl.12237>
- Simamora, H., & Nadadap, T. R. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan penilaian kinerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Belawan. *Jurnal*

Prestasi Kerja Karyawan Yang Dipengaruhi Oleh Penilaian Kinerja, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kediri

Ilmiah Methonomi, 1(3), 33–46.

Warella, S. Y., et al. (2021). Penilaian kinerja sumber daya manusia. Yayasan Kita Menulis.

Yocananda, N., Aginta, W., & Safriandi, F. (2024). Pengaruh lingkungan kerja non fisik, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas guru dan pegawai di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan. Jurnal Bonza, 4(1), 31–36.