

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

Goni et al. (2019) mengemukakan Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja juga merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Menurut Sutedjo & Mangkunegara (2018) Kinerja karyawan adalah kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Umar & Norawati (2022) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Dari teori-teori yang diketahui di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan

oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja.

Berdasarkan Laporan Kinerja Badan Pusat Statistik Tahun 2018 tentang capaian kinerja menunjukkan rata-rata kinerja tujuan BPS pada tahun 2018 sebesar 112,04 persen naik dibandingkan capaian kinerja tujuan tahun 2017 sebesar 110,79 persen. Rata- rata kinerja sasaran juga naik sebesar 105,57 persen dibandingkan tahun 2017 sebesar 91,38 persen Badan Pusat Statistik Jawa Timur (2019) .

Menurut Wulandari (2020) menyebutkan Job Performance (kinerja) dihasilkan oleh 3 hal yaitu:

1. Kemampuan atau obility dalam wujudnya sebagai kapasitas untuk nerprestasi (Capacity to Perform)
2. Kemauan, semangat, hasrat atau motivasi dalam wujudnya sebagai kesediaan untuk berprestasi (Willingness to Perform)
3. Kesempatan untuk berprestasi (Opportunity to Perform)

2.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Farmawati et al. (2018) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula.

b. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pekerjaan yang baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik. Artinya dengan mengetahui tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan

d. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik akan mendapat pekerjaan yang sungguh – sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Dengan begitu makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, maka kinerjanya akan meningkat dan sebaliknya.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Jadi, kepemimpinan mempengaruhi kinerja itu.

g. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap pimpinan dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi perusahaan. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

h. Budaya organisasi

Merupakan suatu kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu perusahaan. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini mempengaruhi kinerja karyawan atau kinerja organisasi.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau suka dalam bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik dan sebaliknya. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

j. Lingkungan kerja

Merupakan kondisi di sekitar tempat kerja seperti ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama karyawan. Semakin nyaman suasana dan ketenangan maka akan membuat kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja lebih baik.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Dengan mematuhi kesepakatan tersebut maka karyawan akan berusaha untuk bekerja dengan maksimal.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, jika tidak masuk kerja maka harus ada keterangan, bisa juga disiplin dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan.

2.1.2 Indikator Pengukuran Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa indikator kinerja karyawan menurut Christy & Amalia (2018) yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

c. Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

d. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

e. Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Fasilitas Kerja

Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok.

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan dalam proses kerja. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya Lupiyoadi & Hamdani (2006). Menurut Asri et al., (2019) fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Selanjutnya menurut Alma (2009) fasilitas ialah perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya sehingga kebutuhan pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan pendorong dalam membantu kerja karyawan agar lebih produktif dan dapat menambah semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jenis-jenis fasilitas kerja menurut Hasibuan (2005) yang diberikan pada karyawan adalah sebagai berikut: (1) Musholla/masjid; (2) Kafetaria; (3) Olahraga; (4) Kesenian; (5) Pendidikan/seminar; (6) Cuti dan cuti hamil; (7) Koperasi dan took; (8) izin. Sedangkan menurut Harahap (2001) jenis-jenis fasilitas kerja sebagai berikut: mesin dan peralatannya, prasarana dan perlengkapan kantor. Menurut Moenir (2014) Indikator fasilitas kerja dibagi menjadi tiga golongan besar yaitu: 1) fasilitas alat kerja, 2) Fasilitas perlengkapan kerja, 3) Fasilitas social. Adapun indikator fasilitas kerja yang dikemukakan oleh Murtiningsih (2012) adalah 1) Tersedianya toilet yang bersih dan memadai, 2) Tersedianya tempat sholat yang bersih, 3) Tersedianya tempat parkir yang luas, 4) Masing-masing karyawan mendapat meja dan kursi yang nyaman.

2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugastugas yang dibebankan. Menurut Saydam (2018) lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa (2017) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan. Menurut Sedarmawanti, (2017) lingkungan adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

2.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Hadari Nawawi (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kondisi fisik (kondisi kerja) merupakan keadaan kerja dalam perusahaan yang meliputi penerangan tempat kerja, penggunaan warna, pengaturan suhu udara, kebersihan dan ruang gerak.
- b. Kondisi non fisik (iklim kerja) sebagai hasil persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi dapat dirasakan oleh karyawan tersebut. Iklim kerja dapat dibentuk oleh para pemimpin yang berarti pemimpin tersebut harus mempunyai kemampuan dalam membentuk iklim kerja tersebut.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja Soedarmayanti, (2009), adalah sebagai berikut:

- a. Suhu udara

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk metabolisme. Udara disekitardikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

- b. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat menggunakan satuan petugas keamanan (satpam).

c. Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja, akan membawa dampak yang positif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Menurut Nitisemito (2006) Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.2 Indikator Pengukuran Lingkungan Kerja

Menurut Alex Nitisemito (2006) bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Setiap karyawan menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi penerangan atau cahaya yang jelas. Suara yang tidak bising dan tenang, keamanan dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti, (2009) bahwa penerangan, tingkat kebisingan dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah salah satu acuan bagi peneliti untuk memperkaya wawasan, ilmu dan menemukan teori yang sesuai dengan judul yang dipilih peneliti. Dalam penelitian ini digunakan rujukan penelitian terdahulu yang memiliki isi atau relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan, hal tersebut sebagai acuan dan sebagai pembandingan untuk mencari perbedaan-perbedaan agar tidak terjadi adanya duplikasi.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan pembandingan dalam penelitian ini, seperti yang tercantum pada tabel kolom berikut ini :

Penelitian terdahulu oleh Marbun & Jufrizen (2022), berjudul “Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara”. Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Penelitian dilaksanakan mulai bulan

Maret 2021 sampai dengan Agustus 2021 Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aparatur sipil Negara yang bertugas pada kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara sejumlah 210 orang. jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 orang pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara, Pengambilan sampel ini menggunakan metode *probability sampling*. Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. 3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. 4. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. 5. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. 6. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. 7. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian Jufrizen (2021) berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja” menyatakan Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 87 responden yang merupakan karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (SmartPls) untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (4) pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (5) pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (6) motivasi kerja sebagai

variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan; (7) motivasi kerja sebagai mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Asniwati & Kitta (2019) berjudul “Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Fasilitas Kerja Kantor Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Karossa Kabupaten Mamuju Tengah” menyatakan Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Fasilitas Kerja Kantor Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Karossa Kabupaten Mamuju Tengah, adapun analisis penelitian yang digunakan adalah Analisis jalur atau path analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Analisa jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai (X1) dan fasilitas kerja kantor (X2) terhadap kinerja pegawai (Y1) dan kualitas pelayanan (Y2), dengan demikian hasil penelitian ini adalah Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja diterima, Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ditolak, Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja diterima, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja ditolak, Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualita Kerja diterima, Kompetensi dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja melalui Kinerja diterima.

Penelitian Monde et al. (2022) berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan” menyatakan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Ratahan. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 63 karyawan, dan penentuan sampel menggunakan rumus purposive sampling, sehingga jumlah sampel adalah 39 responden. Analisis data menggunakan SEM-PLS dengan hasil sebagai berikut: fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Diharapkan perusahaan dapat menjaga dan meningkatkan fasilitas kerja bagi karyawan sehingga kepuasan kerja dan kinerja karyawan konsisten bahkan meningkat.

Penelitian NURCHOLIFAH, (2021) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini bertempat di Sektor UMKM Tohu Srijaya Kota Batu. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data, variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai positif dan signifikan.

Secara parsial, variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai positif dan signifikan.

Penelitian Purnawijaya (2019) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya” menyatakan penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode survei, dengan menggunakan alat berupa angket. Jumlah responden adalah 56 orang. Teknik pengolahan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. Sedangkan variabel fasilitas tidak berpengaruh signifikan, namun memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya.

Tabel 1 Tabulasi Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel dan Metode	Hasil Penelitian
1.	(Jufrizen, 2021)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	Variabel Independen: Fasilitas Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan
2	Asniwati & Kitta (2019)	Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Fasilitas Kerja Kantor Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Kinerja Pegawai Di Kecamatan Karossa Kabupaten Mamuju Tengah	variabel bebas (eksogen) dan variabel terikat (endogen)	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja diterima, Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ditolak, Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja diterima, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja ditolak, Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualita Kerja diterima, Kompetensi dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan

				terhadap Kualitas Kerja melalui Kinerja diterima
3	Monde et al (2022)	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan”	Fasilitas kerja, Kinerja pegawai dan Kinerja karyawan	hasil sebagai berikut: fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
4	Purnawijaya (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya	penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. Sedangkan variabel fasilitas tidak berpengaruh signifikan, namun memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan

				pada Kedai 27 di Surabaya.
5.	Marbun & Jufrizen (2022)	Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara	Variabel Independen: Dukungan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z)	dukungan organisasi secara langsung, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara tidak langsung dukungan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

2.5 Kerangka Berpikir

Menurut (Hardani, 2021) kerangka berfikir diartikan sebagai diagram yang berperan sebagai alur logika sistematika tema yang akan ditulis. Polancik menempatkan hal ini untuk kepentingan penelitian. Dimana kerangka berpikir tersebut dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian. Pertanyaan itulah yang menggambarkan himpunan, konsep, atau mempresentasikan hubungan antara beberapa konsep.

Tabel 2 Kerangka Berpikir Penelitian

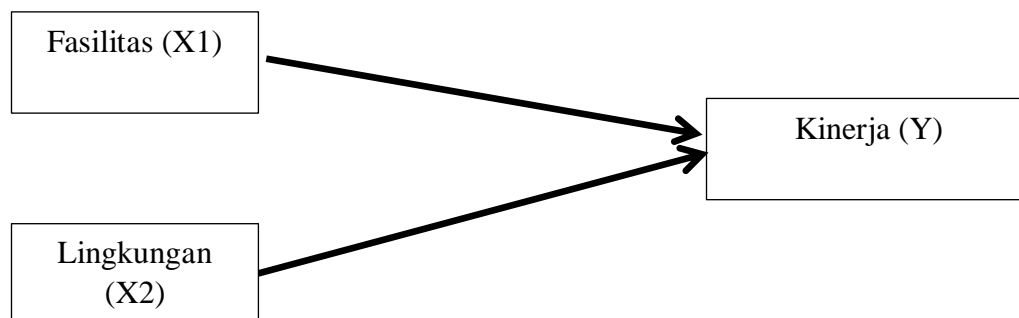
Kajian Empiris	Kajian Teori
<ol style="list-style-type: none"> 1. judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros “ 2. Marbun & Jufrizen (2022), yang berjudul “Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara 3. Jufrizen (2021) berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja” 4. Asniwati & Kitta (2019) berjudul “Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Fasilitas Kerja Kantor Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Karossa Kabupaten Mamuju Tengah” 5. Lukito & Alriani (2018) berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang” 6. Monde et al. (2022) berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Rataan” 7. Thomas et al. (2018) berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara” 8. Purnawijaya (2019) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya” 	<p>1. Fasilitas kerja (X1) Menurut Moenir (2014) Indikator fasilitas kerja dibagi menjadi tiga golongan besar yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) fasilitas alat kerja, 2) Fasilitas perlengkapan kerja, 3) Fasilitas social. <p>Adapun indikator fasilitas kerja yang dikemukakan oleh Murtiningsih (2012) adalah</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Tersedianya toilet yang bersih dan memadai, 2) Tersedianya tempat sholat yang bersih, 3) Tersedianya tempat parkir yang luas, 4) Masing-masing karyawan mendapat meja dan kursi yang nyaman. <p>2. Lingkungan Kerja (X2) Indikatornya menurut Alex Nitisemito (2006), yaitu :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Suasana kerja (penerangan atau cahaya yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan dalam bekerja.) - Hubungan dengan rekan kerja (hubungan yang harmonis diantara rekan kerja) <p>1. Variabel Kinerja Karyawan (Y). Indikatornya adalah:</p> <p>Robbins (2006)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Komitmen - Ketepatan Waktu - Efektivitas <p>Kemandirian</p>

<p>9. Bukhari & Pasaribu (2019) berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja”</p> <p>10. Nabawi (2022) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”</p>	
--	--

2.6 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh peneliti merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti. Proses teoritis berkaitan dengan kegiatan untuk menjelaskan masalah dengan teori yang relevan, serta menyusun kerangka konsep yang digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan diatas maka peneliti menentukan kerangka konsep penelitian yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Fasilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan.

Gambar 1**Gambar 1 Kerangka Konseptual****Sumber: Data Diolah (2023)**

Dalam kerangka konseptual penelitian ingin menguji apakah variabel independen yaitu Fasilitias Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) dapat berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Seperti yang ditunjukkan diatas pengaruh parsial ditunjukkan dengan garis lurus.

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yakni merupakan praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui sebuah penelitian. Menurut (Sugiyono, 2017) mendefinisikan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiris yang terkumpul. Oleh karena itu, hipotesis dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, tetapi belum jawaban yang empiris. Berdasarkan penelitian terdahulu, kajian teori, kerangka

pemikiran dan kerangka konseptual yang telah dijabarkan dalam penelitian ini, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: diduga ada pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan UD. Kerajinan Kayu Tohu Srijaya

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Menurut Suad Husnan (2002) yang dikutip dari Ragil Anandita et al., (2021), fasilitas kerja adalah salah satu bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan untuk menunjang kebutuhan pekerjaan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja. Teori ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Listyani (2016), dan Rifa'I (2019) yang dikutip dari Ragil Anandita et al., (2021) bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Jufrizen, (2021) Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok. Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan dalam proses kerja. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan

model jasa. Fasilitas juga alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya. Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Menurut (Purnawijaya, 2019) dalam “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya” menyatakan bahwa fasilitas kerja sangat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kedai 27 surabaya

H2: diduga ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan UD. Kerajinan Kayu Tohu Srijaya

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja seseorang, salah satunya adalah tempat kerja. Menurut (Irwan et al., 2022) memiliki lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk kesuksesan seseorang. Untuk memiliki pengaruh positif pada kinerja seseorang, lingkungan tempat kerja harus dipertimbangkan. Lokasi kerja yang memberikan kenyamanan lebih akan menimbulkan rasa sejahtera pada karyawan. Ada lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik di lingkungan kerja. Orang akan merasa lebih baik tentang diri mereka dan pekerjaan mereka jika mereka bekerja di tempat kerja yang sehat dan aman. Sebagai hasil dari pengurangan ketidakhadiran karena hari libur yang lebih sedikit, peningkatan produktivitas, kualitas yang lebih baik dan biaya medis dan asuransi yang lebih

rendah, kompensasi pekerja yang lebih rendah dan pembayaran langsung, fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi yang lebih besar, keuntungan lingkungan kerja yang sehat dan aman akan diperoleh selain rasio pemilihan tenaga kerja yang lebih tinggi karena peningkatan citra perusahaan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan suasana yang aman, nyaman, akomodatif, dan menyenangkan dalam bekerja. Di tempat kerja, karyawan akan lebih produktif karena mereka akan betah di sana. Tugas akan dilakukan dengan benar, tepat waktu, dan para pekerja akan puas. Banyak teori telah dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana lingkungan kerja yang baik mempengaruhi kinerja karyawan, dan ini diperkuat dan ditingkatkan oleh fakta bahwa ada banyak jenis lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik. Unsur kinerja meliputi pengaruh internal dan eksternal, menurut Timple dilansir Mangkunegara (2004:31). Hal-hal yang memengaruhi kesuksesan seseorang di tempat kerja dikenal sebagai "faktor eksternal". Karakteristik lingkungan kerja memiliki efek langsung pada kinerja karyawan, yang sangat terkait dengan proses pencapaian tujuan bisnis.

Menurut Kusumastuti et al., (2019) dalam “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta” menyatakan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan lingkungan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Implementasi dari hasil temuan penelitian yaitu perusahaan harus lebih memperdulikan dan memperbaiki keadaan lingkungan

kerja karyawan seperti dengan mengatasi kebisingan dan memperbaiki sirkulasi udara sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan yang disertai dengan adanya keharmonisan antar karyawan.