

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pengertian manajemen sumber daya manusia adalah komponen dari organisasi yang merupakan arti yang sangat penting. Sumber daya manusia menjadi sumber penentu dari perencanaan tujuan organisasi karena fungsinya sebagai inti dari kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan organisasi dan instansi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya.

Menurut (Sinambela, 2016:68). Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi Manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2016:3). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi Sumber Daya Manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa Sumber Daya Manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas bisa dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia secara garis besar sama, yaitu manajemen sumber daya manusia mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan organisasi dan instansi. Dengan adanya tujuan tertentu maka tenaga kerja akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

### **2.1.1.3 Tujuan dan Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau instansi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut (Tsauri, 2013:36). Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tujuan dan fungsi, tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak

berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminim.

4. Tujuan personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

Sedangkan fungsi manajemen sumber daya manusia diantaranya:

1. Perencanaan

Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja (*preparation and selection*).

2. Rekrutmen dan seleksi

Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan SDM organisasi atau perusahaan. Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada.

3. Pelatihan, pengembangan dan penilaian prestasi.

a. Pengembangan dan evaluasi karyawan, diperlukan suatu pembekalan agar tenaga kerja yang ada dapat lebih menguasai dan ahli di bidangnya masing-masing serta meningkatkan kinerja yang ada.

b. Memberikan kompensasi dan proteksi pada pegawai, kompensasi adalah

imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Proteksi juga perlu diberikan kepada pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang sehingga kinerja dan kontribusi pekerja tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke waktu.

4. Promosi, pemindahan, dan pemisahan.
  - a. Promosi adalah sebuah jenis transfer yang meliputi penugasan kembali seorang pegawai pada sebuah posisi yang kemungkinan besar diberikan pembayaran yang lebih tinggi dan tanggung jawab, hak dan kesempatan yang lebih besar.
  - b. Pemisahan, disebut juga pemberhentian bahkan sering disebut *downsizing*. Adalah perpindahan sementara atau tidak definitif seorang pegawai dari daftar gaji.
  - c. Terminasi, adalah tindakan manajemen berupa pemisahan pegawai dari organisasi karena melanggar aturan organisasi atau karena tidak menunjukkan kinerja yang cukup.
  - d. Pemberhentian sukarela adalah pemisahan pegawai dari organisasi atas inisiatif organisasi atau kemauan pegawai sendiri.
  - e. Pengunduran diri adalah pemisahan pegawai yang telah menyelesaikan masa kerja maksimalnya dari organisasi atau umumnya dikenal dengan istilah pension.

## **2.1.2 Fasilitas Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja merupakan suatu alat atau prasarana yang digunakan untuk memberikan kemudahan dalam memproses suatu masukan menuju keluaran yang diinginkan, sehingga apabila fasilitas kantor tersebut dalam kondisi yang baik dan lengkap, maka otomatis dapat menumbuhkan kegairahan kerja para pegawai meningkatkan semangat kerja dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Moenir dalam (Asnawi, 2019:24) Fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama atau membantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh orang pengguna. Sedangkan Menurut Priyatmono dalam (Rangkuti, n.d.2021:555). fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Berdasarkan pengertian di atas fasilitas kerja di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai yang diberikan oleh instansi sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas dan akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai di dalam instansi.

### **2.1.2.2 Fungsi Fasilitas Kerja**

Menurut (Moenir, 2016: 119) terdapat beberapa fungsi dari fasilitas kerja yaitu:

- a. Proses implementasi pekerjaan dipercepat, agar bisa mengurangi waktu.
- b. Barang atau jasa yang dapat meningkatkan produktivitas.
- c. Mutu barang yang lebih terjamin.
- d. Ketelitian dalam susunan dan kestabilan standar terjamin.
- e. Semakin mudah dengan dorongan para pelakunya.
- f. Membuat rasa ketenteraman bagi mereka yang bersangkutan agar bisa menurunkan emosional mereka.

### **2.1.2.3 Jenis-jenis Fasilitas Kerja**

Menurut Sofyan dalam buku (Asnawi, 2019:28). Jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari :

- a. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
- b. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk mempedancer aktivitas perusahaan diantaranya adalah jembatan jalan pagar dan lainnya.
- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor meja, kursi, lemari, dan lainnya Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy printer dan alat hitung lainnya.

- d. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan Inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.

#### **2.1.2.4 Indikator-Indikator Fasilitas Kerja**

Indikator fasilitas kerja menurut Faisal dalam buku (Asnawi, 2019:22).  
yaitu:

- a. Sesuai dengan kebutuhan

Didalam suatu pekerjaan fasilitas hanya dapat di gunakan sesuai dalam pekerjaan atau Jabatannya. Fasilitas yang di gunakan di lapangan tidak bisa di gunakan di dalam kantor dan hanya bisa digunakan dalam waktu bekerja.

- b. Mampu mengoptimalkan hasil kerja

Karyawan mampu memberikan hasil kinerja yang baik sesuai fasilitas kerja yang di gunakan. Fasilitas kerja yang memadai akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

- c. Mudah dalam penggunaan

Fasilitas kerja akan meringankan beban kerja setiap karyawan. Dengan alat bantu kerja pegawai, tidak akan banyak menguras tenaga yang di miliki pegawai.

Selanjutnya indikator fasilitas kerja menurut (Asnawi, 2019:22). Yaitu:

- a. Komputer
- b. Meja Kantor
- c. Parkir
- d. Bangunan Kantor

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan pegawai dalam bekerja, pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi ruangan kerja yang sehat, aman dan nyaman. Menurut (Budiasa, 2021:39). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan, memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan menurut (Afandi, n.d. 2021.:66). Menyatakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja,metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

#### **2.1.3.2 Aspek Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

1. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja,



mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni:

- a. Pelayanan makan dan minum.
  - b. Pelayanan kesehatan.
  - c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.
2. Kondisi Kerja Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan. Hubungan karyawan
3. Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

### **2.1.3.3 Efektivitas Lingkungan Kerja**

Efektivitas Lingkungan Kerja Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan:

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat- alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain- lain. Pada ruang khusus, sehongga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

#### **2.1.3.4 Manfaat Lingkungan Kerja**

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan

dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

### **2.1.3.5 Faktor-faktor mempengaruhi lingkungan kerja**

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

#### **1. Faktor Lingkungan Fisik**

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

##### **a. Rencana ruang kerja**

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

##### **b. Rancangan pekerjaan**

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan

kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat visual privacy dan acoustical privacy

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai "keleluasan pribadi" terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan yang berlebihan.

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasaan lainnya seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan - perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya peselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasiperselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

### **2.1.3.6 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Afandi, n.d. 2021:71). Menyatakan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. **Pencahayaan tempat kerja**

Cahaya atau penerangan pengaruhnya sangat besar bagi pegawai terkait dengan keselamatan dan kelancaran kerja. Pencahayaan kurang jelas akan berdampak pekerjaan banyak mengalami kesalahan dan dapat menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. **Tata warna tempat kerja**

Warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan para pekerja, sifat dan pengaruh warna kadang dapat menumbuhkan rasa senang, sedih dll.

3. **Suara tempat kerja**

Alunan suara dengan nada lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. dapat mempengaruhi pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan, upaya untuk menciptakan, kenyamanan, ketenangan dalam bekerja.

4. **Suhu udara tempat kerja**

Udara yang segar dibutuhkan setiap manusia untuk bernafas, sirkulasi udara yang tidak bagus tentunya akan mempengaruhi kualitas udara dan pernafasan para pekerja hal ini sangat berpengaruh kepada keadaan tubuh manusia.

## **2.1.4 Kinerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja berasal dari pengertian performance yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Neely dikutip dalam (Haras et al., 2020:15) Kinerja adalah hasil yang memberikan dampak kebaikan, khususnya secara ekonomi mengembangkan atau prestasi yang di dasari oleh sebuah upaya tinggi atau kerja keras dengan tercapainya target maka mendapatkan tambahan instensif atau gaji dan lain-lain. Sedangkan menurut (Afandi, n.d 2021.:84). Menyatakan kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagianya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperhatikan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Berdasarkan definisi tentang kinerja diatas, dapat disimpulkan kinerja merupakan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung yang diberikan. kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan.

### **2.1.4.2 Kriteria-Kriteria Kinerja**

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

Ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu

#### **2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Adapun menurut Kasmir dalam buku (Budiasa, 2021:15). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.



b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap seseorang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengotor, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan dan diperlukan dalam bentuk sarana dan prasarana untuk menunjang melancarkan pelaksanaan pekerjaan disuatu organisasi

i. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

j. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

k. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.

l. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau persatuan perusahaan.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara dengan serius.

Adapun menurut Gibson et al (dikutip di Nisak & Adityawarman, 2021).

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh berbagai faktor:

- a. Faktor individu, meliputi kemampuan dan keterampilan (etos kerja, disiplin kerja), latar belakang (keluarga, pengalaman, dll), dan demografis (asal usul, umur, dst).
- b. Faktor organisasi, meliputi kompensasi, gaya kepemimpinan, struktur organisasi, sumber daya, dan diskripsi pekerjaan (job description).
- c. Faktor psikologis, meliputi sikap, motivasi, persepsi, dan pola belajar.

#### **2.1.4.4 Indikator–Indikator Kinerja**

Menurut (Haras, n.d.,2020:20). Menyatakan perlu ada ukuran yang jelas untuk dapat menilai apakah seorang karyawan atau pegawai berkinerja. Hal ini dilakukan sebagai evaluasi terhadap tujuan organisasi dan kesejahteraan pegawai itu sendiri, diantaranya dapat dilihat dari:

##### **1. Hasil kerja**

Ciri pertama dari kinerja adalah hasil kerja. Jika ada seseorang yang mencapai target maka peran tersebut telah berkinerja. Dengan kata lain, hasil kerja yang dimaksud adalah target atau tujuan yang tercapai baik secara jumlah (Kuantitas) maupun mutu (Kualitas).

##### **2. Sikap kerja**

Hal kedua seseorang dikatakan berkinerja adalah memiliki sikap kerja yang dibutuhkan dalam mencapai target atau tujuan. Dengan kata lain, sikap kerja yang dimaksud adalah sikap taat didalam mengikuti berbagai kebijakan, aturan, prosedur, dan perintah organisasi. Contohnya kedisiplinan, tanggung jawab, komitmen, motivasi, dan lain sebagainya.

### 3. Perilaku kerja

Hal ketiga seorang karyawan atau pegawai dikatakan berkinerja adalah memiliki perilaku kerja profesional. Artinya dalam menjalankan kerja dibutuhkan perilaku kerja yang terampil atau terlatih, teratur, dan cermat. Dengan perilaku tersebut, sangat dimungkinkan seorang pegawai mampu mencapai tujuan.

### 4. Manfaat

Ukuran yang terakhir seseorang dapat dikatakan berkinerja adalah manfaat atau dampak. Hasil kerja yang telah dicapai memberikan pengaruh terhadap berbagai kebaikan organisasi seperti pencapaian prestasi, kemajuan, dan kesejahteraan bagi *stakeholder*. Lebih lanjut, manfaat berarti kebaikan yang diakibatkan oleh sebuah hasil kerja.

## **2.1 Hubungan Antar Variabel**

### **2.1.5 Hubungan Fasilitas Kerja Dengan Kinerja Pegawai.**

Suatu pencapaian tujuan organisasi, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan untuk memudahkan dan memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Moenir dikutip (Asnawi, 2019:24). Fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat pembantu yang melaksanakan pekerjaan.

Sedangkan menurut Moenir dalam (Asep Rif'ai, 2019:5) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu

pekerjaan, fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan maupun organisasi karena dapat menunjang kinerja pegawai seperti dalam penyelesaian tugas.

Berdasarkan pendapat tersebut data disimpulkan bahwa dengan adanya fasilitas kerja yang memadai yang diberikan oleh instansi atau organisasi akan mampu mempercepat pelaksanaan dan kelancaran.

### **2.1.6 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja adalah dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan segala kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak memadai maka akan menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai. Menurut (Budiasa, 2021:46). Lingkungan kerja yang baik akan mendorong individu atau kelompok untuk kerja yang lebih baik dan mampu bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi, kegembiraan, kebanggaan dalam bekerja, kerja sama dan kedisiplin dalam kewajiban dengan integritas dan kepercayaan penuh. Sedangkan menurut (Sari, 2016:509) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya, lingkungan kerja memusatkan pegawainya untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Sebuah hasil kerja yang optimal tentu dipengaruhi oleh adanya faktor lingkungan Kerja dimana pegawai itu bekerja. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan segala kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak memadai maka akan menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kinerja pegawai , Disini

sangat jelas sekali bahwa faktor Lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi meningkatkan kinerja pegawai.

#### **2.1.6 Hubungan fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai**

Pada umumnya semakin baik fasilitas kerja dan lingkungan kerja yang disediakan maka semakin meningkat pula kinerja para pegawai. Dengan diberi fasilitas perlengkapan kerja berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah untuk bekerja. Selain itu suasana lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga akan meningkatkan kinerja pegawai untuk dapat melaksanakan dan menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan dengan lebih baik. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Kinerja pegawai yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik dan pada akhirnya kinerja yang baik akan memberikan kepuasan kepada masyarakat yang dilayaninya adalah pegawai diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama (Simultan) terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Menurut (Asnawi, 2019:24) Fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat pembantu yang melaksanakan pekerjaan. Yang dimana fasilitas kerja sudah memadai dalam suatu ruanglingkup kantor atau perusahaan atau instansi yang digunakan dan dipakai dalam bentuk prasarana guna untuk menunjang kinerja pegawai pekerjaan suatu organisasi instansi.

Menurut (Budiasa, 2021:39) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan. Apabila Lingkungan kerja sudah mencukupi sarana kantor disekitar tempat kerja guna untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan Fasilitas kerja dan Lingkungan kerja yang tinggi yang tepat akan membuat kinerja pegawai menjadi optimal. Sehingga, dengan optimalnya kinerja pegawai akan membawa instansi mencapai visi dan misi yang telah di tetapkan.

## **2.2 Peneliti sebelumnya**

Kajian penelitian sebelumnya bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan. Dibawah ini kesimpulan hasil penelitian yang pernah dilakukan.

**Tabel.2.1**  
**Penelitian Sebelumnya**

N	Nama Penelitian	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ulva Purna Sari	Judul penelitian: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengaruh Fasilitas, Lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai timur</li> <li>• Jurnal Pemerintahan Integratif</li> </ul>	Variabel <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fasilitas (X<sub>1</sub>)</li> <li>• Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>),</li> <li>• Motivasi (X<sub>3</sub>),</li> <li>• Kinerja (Y).</li> <li>• Alat analisis regresi linier</li> </ul>	Variabel <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fasilitas (X<sub>1</sub>),</li> <li>• Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>)</li> <li>• Kinerja (Y)</li> <li>• Jumlah responden 54 orang</li> </ul>	Variabel <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fasilitas kerja (X<sub>1</sub>)</li> <li>• Lingkungan kerja(X<sub>2</sub>)</li> <li>• Motivasi (X<sub>3</sub>)</li> <li>• Kinerja (Y)</li> <li>• Objek</li> </ul>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Volume 4</li> <li>• Nomor 4</li> <li>• Tahun 2016</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• berganda</li> <li>• Hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor camat sangatta selatan kabupaten kutai timur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alat analisis regresi linier berganda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• penelitian Kutai timur</li> </ul>
2.	Yeltsin Aprio ke Thomas	<p>Judul penelitian:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengaruh Fasilitas kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai di Kantor dinas pendidikan minahasa tenggara.</li> <li>• Jurnal manajemen pemerintahan.</li> <li>• Volume 6</li> <li>• Nomor 2</li> </ul>	<p>Variabel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fasilitas kerja (X),</li> <li>• Kepuasan kerja (X<sub>2</sub>)</li> <li>• Kinerja Pegawai (Y)</li> <li>• Alat analisis metode penelitian</li> </ul>	<p>Variabel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fasilitas kerja(X<sub>1</sub>)</li> <li>• Kepuasan klerja (X<sub>2</sub>)</li> <li>• Kinerja pegawai (Y)</li> <li>• Jumlah responden 46 orang</li> </ul>	<p>ariabel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fasilitas kerja (X<sub>1</sub>)</li> <li>• Kepuasan klerja (X<sub>2</sub>)</li> <li>• Kinerja pegawai(Y)</li> <li>• Alat analisis metode Stratified</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tahun 2012</li> </ul>	<p>deskriptif dan eksplanatori</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil penelitian ini dilakukan pada kecamatan minahasa tenggara, secara simultan serta pengaruh fasilitas kerja,</li> <li>• Koptensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kerja terhadap kinerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regresi linier berganda</li> </ul>	<p>proportional random</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Objek penelitian</li> <li>• Minahasa tenggara</li> <li>• Tahun penelitian 2012</li> </ul>
3	<p>Wahyuningsih, Ade Rustiana</p>	<p>Judul penelitian:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengaruh Kemampuan kerja, Fasilitas kerja dan Prinsip Prosedur Kerja terhadap Kinerja Pegawai di kantor kecamatan se kabupaten Batang</li> <li>• Economic education</li> </ul>	<p>Variabel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan kerja (X<sub>1</sub>)</li> <li>• Fasilitas kerja (X<sub>2</sub>)</li> <li>• Prinsip prosedur kerja (X<sub>3</sub>)</li> <li>• Variabel</li> </ul>	<p>Variabel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan kerja (X<sub>1</sub>)</li> <li>• Fasilitas Kerja (X<sub>2</sub>)</li> <li>• Prinsip prosedur kerja (X<sub>3</sub>)</li> <li>• Terhadap</li> </ul>	<p>Variabel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan kerja (X<sub>1</sub>)</li> <li>• Fasilitas Kerja (X<sub>2</sub>)</li> <li>• Kinerja (X<sub>3</sub>)</li> <li>• Obejek penelitian</li> </ul>

		<p>analysis Jurnal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Volume 6</li> <li>• Nomor 2</li> <li>• Tahun 2017</li> </ul>	<p>:Kinerja Pegawai (Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alat analisis regresi linier berganda</li> <li>• Hasil penelitian bahwa penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Pengaruh Kemampuan kerja kopentensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</li> </ul>	<p>Kinerja Pegawai (Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah responden 65 orang</li> </ul> <p>Alat analisis regresi linier berganda</p>	<p>Kalimantan</p>
4	<p>gus edy rangkuti, banadette thasya,</p>	<p>Judul penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengaruh fasulitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas wilayah</li> </ul>	<p>Variabel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fasulitas kerja (X<sub>1</sub>)</li> <li>• Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>)</li> </ul>	<p>Variabel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fasulitas kerja (X<sub>1</sub>)</li> <li>• Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>)</li> </ul>	<p>Variabel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fasulitas kerja (X<sub>1</sub>)</li> <li>• Lingkungan</li> </ul>

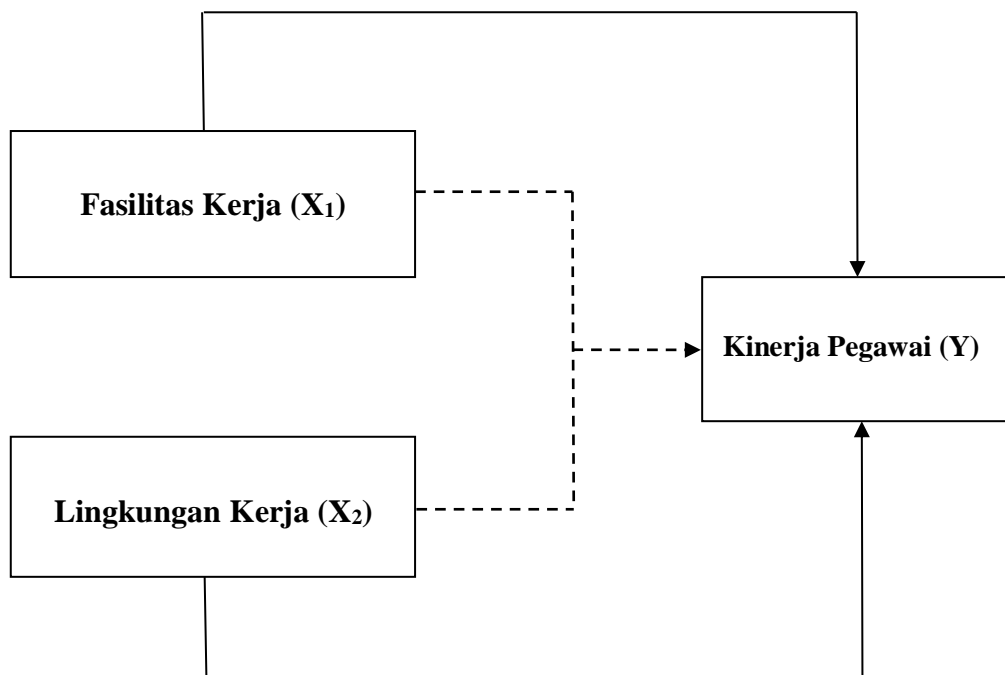
	april yanti	<p>djbc sumatrera utara</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Volume 13</li> <li>• Nomor 1 tahun 2021</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja (Y)</li> <li>• Alat analisis regresi linier berganda</li> <li>• Hasil penelitian ini Pengaruh fasulitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kinerja pegawa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja (Y)</li> <li>• Alat Analisis Regresi Linier Berganda</li> <li>• Jumlah responden 60 orang</li> </ul>	<p>kerja (X<sub>2</sub>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja (Y)</li> <li>• Objek penelitian Medan, sumatera utara</li> </ul>
	vi berliana putri	<p>Judul penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengaruh lingkungan kerja fisik, fasilitas kerja, kompetensi pegawai terhadap pengelolaan arsip dan kinerja pegawai</li> <li>• Skripsi</li> <li>• Jurusan pendidikan ekonomi fakultas ekonomi universitas negeri semarang</li> <li>• Tahun 2019</li> </ul>	<p>Variabel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan kerja fisik(X<sub>1</sub>)</li> <li>• Kompetensi (X<sub>2</sub>)</li> <li>• Kinerja pegawai (Y)</li> <li>• Alat analisis linier berganda</li> <li>• Analisis data menggunakan struktural</li> <li>• Hasil penelitian ini bahwa</li> </ul>	<p>Variabel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan kerja fisik(X<sub>1</sub>)</li> <li>• Kompetensi (X<sub>2</sub>)</li> <li>• Kinerja pegawai (Y)</li> <li>• Alat analisis regresi lineir berganda</li> <li>• Responden 40 orang</li> </ul>	<p>Variabel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan kerja fisik(X<sub>1</sub>)</li> <li>• Kompetensi (X<sub>2</sub>)</li> <li>• Kinerja pegawai (Y)</li> </ul> <p>Objek penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brebes Universitas negeri semarang</li> </ul>

			variabel lingkungan kerja fisik fasilitas kerja, kopotensi, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	•	
6	ep Rifa'i	<p>Judul penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengaruh komunikasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada kecamatan sukabumi kabupaten sukabumi</li> <li>• Jurnal pemerintahan</li> <li>• Jurusan ekonomi stie</li> <li>• Vol.08</li> <li>• No. 01</li> <li>• Tahun 2019</li> </ul>	<p>Variabel bebas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komunikasi (X<sub>1</sub>)</li> <li>• Fasilitas Kerja (X<sub>2</sub>)</li> </ul> <p>Variabel terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja (Y)</li> <li>• Alat Koefisien dan regresi berganda</li> </ul> <p>Hasil penelitian ini dilakukan pada kecamatan sukabumi kabupaten sukabumi</p>	<p>Variabel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komunikasi (X<sub>1</sub>)</li> <li>• Fasilitas Kerja (X<sub>2</sub>)</li> </ul> <p>terhadap</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja (Y)</li> </ul> <p>Menggunakan metode</p> <p>Kuantitatif</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alat analisis Regresi berganda</li> <li>• Jumlah responden 36 orang</li> </ul>	<p>Variabel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komunikasi (X<sub>1</sub>)</li> <li>• Fasilitas Kerja (X<sub>2</sub>)</li> </ul> <p>terhadap</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja (Y)</li> <li>• Lokasi Stiepasim, Sukabumi</li> </ul> <p>Objek penelitian Sukabumi</p>

			fasilitas kerja, pada kecamatan sukabumi dan kopotensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai		
7.	isa gustri yani	<p>Judul penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bank syariah indonesia kcp muara bulanan</li> <li>• Vol.3</li> <li>• No. 1</li> <li>• Tahun 2023</li> </ul>	<p>Variabel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fasilitas kerja (X<sub>1</sub>)</li> <li>• Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>)</li> <li>• Kinerja karyawan (Y)</li> <li>• Hasil penelitian ini fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank syariah indonesia kcp muara bulanan</li> </ul>	<p>Variabel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fasilitas kerja (X<sub>1</sub>)</li> <li>• Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>)</li> <li>• Kinerja karyawan (Y)</li> <li>• Regresi menggunakan linear regresi berganda</li> <li>• Jumlah populasi 26 responden</li> </ul>	<p>Variabel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fasilitas kerja (X<sub>1</sub>)</li> <li>• Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>)</li> <li>• Kinerja karyawan (Y)</li> <li>• Lokasi objek penelitian jambi</li> </ul>

### 2.2.1 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah sebuah model atau gambaran yang berupa konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan yang lainya (Hardani et al., 2020:321). Kerangka pemikiran berikut ini menggambarkan hubungan antara variabel independen, dalam hal ini adalah Fasilitas Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sehingga penelitian ini dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar.2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

**Keterangan :**

**Parsial** = —————

**Simultan** = - - - - -

## **2.4 Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian inidinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. (Sugiyono, 2022:63). Hipotesis dalam penelitian ini adalah "Diduga ada pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Komering ulu baik secara Parsial maupun Simultan".