

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Review Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terlebih dahulu untuk dapat membandingkan keakuratan dan kejelasan suatu penelitian serta dapat memberikan tinjauan tentang hasil analisis sebagai dasar dan gambaran referensi dalam penelitian ini.

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Latifah dan Nurmalasari dipublikasikan dalam Jurnal feb ummul, Volume 2, Nomor 31 Edisi 2018, ISSN 1411- 1713 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Ketapang”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Ketapang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan teknik pengumpulan data primer dengan wawancara, kuesioner, studi pustaka dan pengumpulan data sekunder yaitu data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul maupun data primer atau oleh pihak lain untuk melengkapi data yang dibutuhkan. pengambilan sampel dengan metode sensus atau complete enumeration dengan sampel sebanyak 32 responden dalam hal ini adalah pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Ketapang. teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan analisis Regresi linear berganda. Berdasarkan hasil Analisis diperoleh angka R sebesar 0,782 sehingga hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang kuat antara Variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan Variabel lingkungan kerja non fisik (X2) dengan Prestasi kerja (Y) dan angka (R²) sebesar 0,611 atau (61,1 %) pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Ketapang hal ini menunjukkan pengaruh Variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan Variabel

lingkungan kerja non fisik (X2) secara serentak terhadap variabel prestasi kerja (Y) adalah sebesar 61,1 % dan selebihnyadipengaruhi oleh variabel lain

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Jouita Victoria Pattynama, Christoffel Kojo dan Agusta L Repi dipublikasikan dalam jurnal EMBA Volume 4, Nomor 1, Edisi Maret 2016, ISSN 2303-1174 dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dibadan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara “.

Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. Teknik pengambilan sample adalah simple random sampling dengan menggunakan rumus Slovin di dapat sebanyak 60 responden. Metode penelitian asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sedangkan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan disiplin kerja dan memberikan motivasi terhadap para karyawannya agar prestasi kerja karyawannya dapat meningkat.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Purwanto, Runik Puji Rahayu, dan Ach Resa Fachrizi dipublikasikan dalam jurnal Ilmu dan Pendidikan ekonomi Sosial Volume 3, Nomer 1, Edisi Mei 2019, ISSN 2597-7806 dengan judul “ Analisis Pengaruh Disiplin dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV Anugerah Wangi”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui analisa pengaruh dari disiplin dan fasilitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan, penelitian ini menjadikan karyawan CV.Anugerah Wangi sebagai objek penelitian dengan menggunakan 39 respoden serta metode pengumpulan data menggunakan sampling jenuh dengan dengan ngambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian dan menggunakan uji parsial (statistik uji T) untuk melihat pengaruh masing-masing variable dan uji simultan (statistik uji F) untuk melihat

pengaruh variable secara bersama-sama. hasil penelitian menjelaskan bahwa disiplin dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan maupun parsial.

Penelitian keempat yang dilakukan oleh Amelia B. Mamuaja, Altje Tumbel dan Jantje L. Sepang dipublikasikan dalam jurnal Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16, Nomer 1, Edisi Tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Airmadidi”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan dan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, lokasi penelitian di Airmadidi Minahasa Utara, pada PT. Daya Anugrah Mandiri cabang Airmadidi, selama 3 bulan. 36 Karyawan disurvei sebagai responden. Berdasarkan hasil uji hipotesis khususnya uji F ditemukan bahwa model penelitian yang terdiri dari budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, serta disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap terhadap prestasi kerja karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri cabang Airmadidi. Budaya organisasi merupakan variabel yang paling rendah pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini. Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini. Disiplin kerja merupakan variabel yang kedua paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini.

Penelitian kelima yang dilakukan oleh Ika Fauzi Anggraeny, Nurdasila Darsono dan T Roli Ihlamsyah Putra dipublikasikan dalam jurnal magister manajemen Volume 2, Nomor 1, Edisi Januari 2018, ISSN 2302-0199 dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi

Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pegawaian dan Pelatihan Provinsi Aceh”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui fasilitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai, pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai, pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai, pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah structural equation modeling (SEM) dengan bantuan program Amos 22, dengan jumlah responden penelitian sebanyak 155 orang. Nilai parameter estimasi untuk pengujian pengaruh fasilitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai menunjukkan nilai CR sebesar 3,890 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H5 yaitu nilai CR sebesar 3,890 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian lain juga membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BKPP Aceh.

Penelitian keenam dilakukan oleh Priyono, Teddy Chandra dan Sunda Arina dipublikasikan dalam jurnal *International Journal of Applied Business and Economic Research* Volume 15, Nomor 8, Edisi 2017, ISSN 0972-7302 dengan judul *Influence of Work Environment, Motivation and Career Development on the Work Achievement on a Timeless Gift Pt. Aligned Sidoarjo*.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir, dan motivasi terhadap prestasi kerja pada PT Abadi Sidoarjo Aligned Gifts. Koefisien korelasi penelitian product moment Pearson. Teknik pengumpulan sampel menggunakan teknik pengumpulan data random sampling. Menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji outlier variasi uji outlier, uji multivariat, normalitas, analisis data berupa diagram jalur yang akan memudahkan untuk melihat kausalitas yang akan diuji dengan menggunakan SEM (Structural Equation Modeling). Analisis data penelitian ini

diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada PT. Gifts Aligned man Sidoarjo berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi kerja pada seorang Timeless PT. Gift Aligned Sidoarjo berpengaruh positif terhadap prestasi pengembangan karir kerja pada PT Abadi. Kado Selaras Sidoarjo.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Siswadi, Dedy Takdir Syaifuddin dan Sri Wiyati Mahrani dupublikasikan dalam *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. Volume 21, Nomer 5, Edisi Mei 2019, ISSN 2319-7668 dengan judul *The Influence of Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at the Regional Secretariat of Wakatobi Regency*.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pekerjaan dan lingkungan terhadap kinerja, pengaruh pekerjaan terhadap kinerja dan pengaruh pekerjaan terhadap kinerja Sekretariat Daerah ASN Kabupaten Wakatobi. Populasi Kabupaten ini berjumlah 140 orang dengan jumlah sampel sebanyak 104 orang Jumlah sampel ditentukan oleh Slovin dengan tingkat ketelitian 5% Terdapat alat analisis Partial Least Square (PLS) dengan program Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja memiliki berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja ASN. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja ASN akan semakin baik tetapi pengaruhnya tidak signifikan. (2). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi ASNworks maka kinerja ASN akan semakin tinggi. (3). Disiplin Kerja berpengaruh positif dan Pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja ASN. Hal ini dapat diartikan semakin tinggi disiplin kerja maka Kinerja ASN akan semakin tinggi tetapi pengaruhnya tidak signifikan.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh Farach, Nasir Azis dan Said Musnadi dipublikasikan dalam *East African Scholars Multidisciplinary Bulletin*. Volume 3, Issue 3, Edisi Maret 2020, ISSN 2617-4413 dengan judul *The Effect of Work Environment and Relationship Shared Among Employees on*

Motivation and Its Impact on Work Achievement at Public Order Agency of Banda Aceh City, Aceh Province, Indonesia.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mencapai kinerja yang tinggi maka diperlukan peningkatan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal yang dapat menghasilkan tujuan organisasi sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi karyawan, dalam hal ini perlu dilakukan peningkatan kinerja dan perilaku yang memungkinkan karyawan memahami dan bekerja secara profesional dalam konteks dan tanggung jawabnya masing-masing. Peningkatan prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, dan semangat kerja pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh lingkungan dan hubungan antar karyawan terhadap motivasi dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan hubungan antar karyawan mempengaruhi kinerja secara simultan. Sedangkan secara parsial lingkungan kerja tidak mempengaruhi prestasi kerja. Penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi memediasi pengaruh antara lingkungan kerja dan hubungan karyawan terhadap prestasi kerja.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan sebagai aset mengelola, mengatur dan menjalankan sebuah perusahaan yang efektif dan efisien. Berikut memahami manajemen sumber daya manusia menurut para ahli. Menurut Hasibuan (2015:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Handoko (2011:3) manajemen sumber daya manusia

adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Dari beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia yang diuraikan diatas, dapat disimpulkan secara sederhana sumber daya manusia merupakan aset yang memiliki keterampilan, karya, akal, perasaan, dan pengetahuan yang sangat berpengaruh kepada kemajuan dan perkembangan suatu perusahaan atau organisasi.

2.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:21) bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisaian , pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources palnning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisaian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang maupun barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintergrasian

Pengintergrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-Undang No.12 Tahun 1964.

2.2.3. Lingkungan Kerja

2.2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemitro (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya Air Conditioner (AC) penerangan yang memadai dan sebagiannya. Sedangkan Menurut Siagian (2014:56) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan secara garis besar, indikator lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik :

A. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia seperti suhu, cahaya, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap.

B. Lingkungan kerja non fisik

Hubungan kerja dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan.

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat lah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang : Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang

berkelompok. Dalam teori lingkungan kerja yang telah diungkapkan para ahli lingkungan kerja dapat diartikan bahwa, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

2.2.3.2. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang tercipta adanya hubungan baik sesama pegawai yang mengikat dalam lingkungan kerja yang kondusif. Siagian (2014:103) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

2.2.3.3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak

mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

- Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

- Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

- Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

- Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

2.2.4. Fasilitas Kerja

2.2.4.1. Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut (Moenir, 2010:19) fasilitas adalah segala bentuk peralatan dan perlengkapan kerja dan pelayanan yang memiliki fungsi sebagai alat untuk membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Albert Koyong (2011:11) fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan

Menurut Sedarmayanti (2018) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Fasilitas kerja pada suatu kantor penting untuk diperhatikan oleh perusahaan karena berfungsi sebagai sarana mempermudah suatu pekerjaan. Fasilitas kerja yang digunakan oleh setiap perusahaan berbeda-beda bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas kerja dan sarana pendukung dalam proses kegiatan bekerja untuk mencapai tujuan tersebut.

2.2.4.2. Jenis Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam penyelesaian kerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut Sofyan (2004:22) fasilitas kerja dalam persahaan terdiri dari:

1. Mesin dan peralatan
2. Prasarana
3. Perlengkapan kantor
4. Peralatan inventaris
5. Tanah dan bangunan
6. Alat transportasi

2.2.4.3. Indikator Fasilitas Kerja

1. Fasilitas Alat Kerja

Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis yaitu sebagai berikut:

A. Alat kerja manajemen Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi, dengan alat kewenangan dan kekuasaan itu lah manajemen dapat menjelaskan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau pekerja.

B Alat kerja operasional Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi. Dengan pengertian ini termasuk di dalamnya semua alat kerja di kantor seperti mesin tik, mesin pengganda, mesin penghitung, mesin komputer.

2. Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan kerja ini adalah:

- A. Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.
- B. Ruang kerja dan ruangan lain yang memadai dengan layout yang efisien.
- C. Penerangan yang cukup.
- D. Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, almari dengan segala bentuk dan keperluan, meja serba guna dan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan di tempat kerja.
- E. Alat komunikasi berupa telepon, teleks, dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja) antara lain untuk kurir, antar jemput pegawai.
- F. Alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan, seperti kipas angin, air *conditioning*(AC).
- G. Segala macam peralatan rumah tangga kantor (alat pemasak, alat pencuci, alat pembersih, pecah belah dan lain-lain).

3. Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial. Misalnya penyediaan mess, asrama untuk para pegawai bujangan, rumah jabatan, rumah dinas dan kadang-kadang kendaraan bermotor termasuk juga sebagai fasilitas sosial. Penyediaan dari penggunaan sosial ini tidak mungkin dapat memenuhi kepuasan pegawai, baik dari segi jumlah maupun segi kualitas. Pengaturan yang objektif dan dirasa adil akan sangat membantu kedua belah pihak (organisasi dan pegawai) memperlancar usaha.

2.2.5. Motivasi Kerja

2.2.5.1. Pengertian Motivasi Kerja

Pada dasarnya motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhan telah terpenuhi motivasinya akan menurun. Kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Namun apabila tujuan telah tercapai, biasanya diikuti dengan menurunnya motivasi. Oleh karena itu, motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan yang baru. Proses motivasi itu sendiri tidak dapat terlihat secara langsung, yang terlihat adalah perilakunya terhadap sesuatu sehingga untuk melihat motivasi, dapat dilihat dari tingkat usaha yang dilakukan seseorang. Semakin tinggi tingkat usaha yang diberikan seseorang terhadap suatu kegiatan, dapat dikatakan semakin termotivasi orang tersebut.

Menurut Hasibuan (2017:141) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia untuk mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Supriyatin (2014:128) Suatu istilah umum yang diterapkan kepada seluruh kelompok yang mengarahkan, menimbulkan keinginan, kebutuhan, keinginan yang kuat dan dorongan yang sejenis

2.2.5.2. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Hasibuan (2017:146) menyatakan tujuan pemberian motivasi kerja antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.5.3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2015:138) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. Daya Pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Membentuk Keahlian
5. Membentuk Keterampilan
6. Tanggung Jawab
7. Kewajiban
8. Tujuan

2.2.5.4. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Maslow Teori Maslow mengemukakan tentang hirarki kebutuhan manusia terdiri dari 5 (lima) untuk memuaskan keinginannya dalam rangka memotivasi dirinya, yaitu :

1. Fisiologi (*pshysiological*)
Kebutuhan manusia yang paling mendasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti : makan makan, minum, tempat tinggal dan kesehatan.
2. Keamanan (*safety and security*)
Jika kebutuhan fisiologi telah merasa puas , maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan bebas ancaman, bebas ancaman dari peristiwa dan lingkungan sekitarnya.
3. Sosial (*belongingness, social and love*)
Apabila kebutuhan fisiologi dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal maka akan timbul kebutuhan sosial yaitu kebutuhan akan persahabatan, afiliasi, interaksi, dan kasih sayang.
4. Penghargaan (*esteem*)
Kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan keinginan untuk dihormati dihargai atas prestasi seseorang dan juga akan kebanggan diri dan rasa hormat dari pihak lain.
5. Aktualisasi diri (*self actualization*)
Aktualisasi diri dengan pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan ini untuk memenuhi dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keterampilan dan potensi yang dimilikinya.

2.2.6. Prestasi Kerja

2.2.6.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja, yaitu kemampuan pekerjaan karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan atau ditugaskan kepadanya dengan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Menurut Hasibuan (2012:93) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan ketangguhan serta waktu. Sedangkan menurut Anwar P Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan pendapat lainnya dari para ahli menurut Adili Samsudin (2012:159) “tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan”.

Berdasarkan tiga pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik yang mencakup kualitas maupun kuantitas untuk mendorong tercapainya tujuan yang diinginkan.

2.2.6.2. Tujuan Prestasi Kerja

Suatu organisasi atau perusahaan pasti memiliki tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang mana nantinya akan tercapai tujuan perusahaan dengan baik. berikut adalah tujuan dan kegunaan prestasi kerja menurut Hasibuan (2012:89):

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penempatan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.

3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi dan gaya pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihankerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan

12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*)

2.2.6.3. Unsur-Unsur Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:95), bahwa umumnya unsur-unsur yang perlu mendapatkan penilaian kerja adalah:

1. Kesetiaan penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Kesetiaan yang tinggi dari karyawan menandakan bahwa perusahaan tersebut sudah sesuai dengan harapan para pegawainya.
2. Prestasi kerja penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
3. Kejujuran penilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
4. Kedisiplinan penilai menilai disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreativitas penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerjasama penilai menilai kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertical atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik. Kerjasama merupakan salah satu hal yang dapat mempererat hubungan antar karyawan dan juga membuat pekerjaan lebih cepat selesai.
7. Kepemimpinan penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
8. Kepribadian penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
9. Prakarsa penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
10. Kecakapan penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.
11. Tanggungjawab penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya. Setiap pimpinan perlu mengambil keputusan dan keputusan itu akan semakin tepat apabila informasinya juga tepat. Salah satu cara untuk

mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah penilaian.

2.2.6.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian prestasi kerja antara lain :

1. Kualitas kerja

Yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dan penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

4. Inisiatif

Yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.

5. Kerjasama

Yaitu kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain serta vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

6. Ketaatan

Yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

2.2.6.5 Indikator Prestasi Kerja

Indikator prestasi kerja menurut Mangkunegara (2013:69) mengatakan pengukuran prestasi kerja diarahkan pada lima aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, yaitu:

1. Kualitas kerja (*Quality*) adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
2. Kuantitas (*Quantity*) adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
3. Kerja Sama menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Tanggung jawab menyatakan kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

5. Inisiatif yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

2.3. Hubungan antara Variabel Penelitian

2.3.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu hal penting dan dapat membantu karyawan bekerja dengan tenang dan nyaman sehingga membuat mereka tidak cepat jenuh dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, sehingga hasilnya pun tidak mengecewakan bagi kedua belah pihak. Sebaliknya lingkungan yang buruk dapat membuat karyawan merasa cepat jenuh dan tentunya akan menghambat pekerjaan yang dikerjakan. Bentuk fisik yang baik pada lingkungan kerja harusnya didapat meliputi penerangan yang cukup, sirkulasi udara di ruangan yang baik. Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi prestasi pegawai seperti dikemukakan Robbins (2012:36), bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Uci Lidya Astuti (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2.3.2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan ada banyak faktor pendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja karyawan, fasilitas kerja umumnya sarana pendukung bagi karyawan guna mengerjakan tugas yang mereka kerjakan agar selesai sesuai yang diharapkan. Fasilitas kerja yang baik akan mempermudah proses pekerjaan, dan dapat menghasilkan hasil

kerja yang optimal. Menurut Ovidiu, (2013) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan.

Hasil ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi Muntamah, Renny Sri Purwanti dan Iyus Yustini (2019) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dilihat dari hasil hubungan fasilitas kerja dengan prestasi kerja.

2.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor pendorong semangat kerja yang timbul dari dalam diri seseorang untuk bekerja dan didorong oleh adanya kebutuhan-kebutuhan. Bekerja merupakan salah satu bentuk aktivitas yang bertujuan mendapatkan kepuasan melalui pemenuhan kebutuhan. Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya akan terlihat dari kinerja kerjanya, sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya, secara cepat akan mempengaruhi kinerja kerjanya.

Berdasarkan penelitian McCleand dalam Mangkunegara (2013:104) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan pencapaian prestasi kerja (kinerja). Artinya, pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung mempunyai prestasi kerja yang baik, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya kurang dimungkinkan karena motivasi untuk berprestasinya rendah.

2.3.4. Pengaruh Lingkungan, Fasilitas dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi pekerjaan di suatu organisasi dan perusahaan, sedangkan fasilitas kerja

merupakan sarana dan prasarana pendukung lainnya yang dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan untuk perusahaan. Lingkungan kerja serta fasilitas kerja yang mendukung harus diimbangi dengan motivasi kerja, guna mendapatkan hasil kerja yang maksimal dan menghasilkan prestasi kerja yang baik bagi tujuan perusahaan.

2.4. Hipotesis Penilaian

Berdasarkan dari landasan teoritis dan permasalahan yang diajukan, maka hipotesis penelitian ini antara lain sebagai berikut:

H₁ : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja

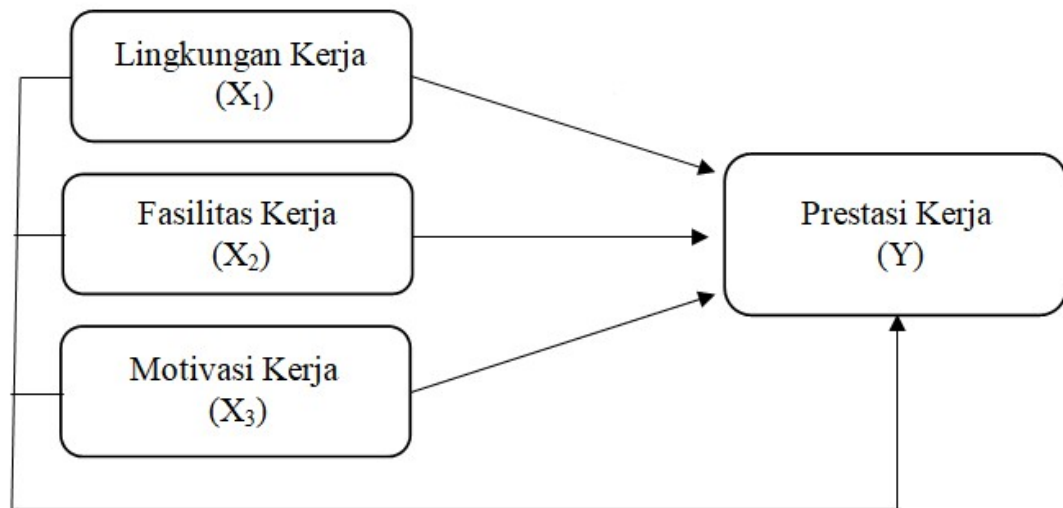
H₂ : Diduga terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap prestasi kerja

H₃ : Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja

H₄ : Diduga terdapat pengaruh lingkungan, fasilitas dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

2.5. Kerangka Konseptual Penelitian Konstruksi

Kerangka konseptual penulis menjelaskan tentang keterkaitan dari teori-teori yang diangkat menjadi topik utama variabel pembahasan. Dimana variabel bebas penelitian ini yaitu terdiri dari variabel lingkungan kerja (X₁) variabel fasilitas kerja (X₂) dan Motivasi (X₃) dan variabel terikat penelitian ini yaitu prestasi kerja (Y). Keterkaitan masing-masing pengukuran yang terdapat pada variabel lingkungan kerja dan Kepuasan terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada gambar kerangka pemikiran dibawah ini.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian Konstruksi