

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja Husnan (Wahyuni, 2014:127) adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar dapat lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Untuk meningkatkan *performance* pegawai diperlukan pendekatan yang diarahkan pada factor psikologis pegawai, seperti kepribadian, motivasi atau emosionalnya. Pada hakekatnya setiap orang yang bekerja akan lebih merasa nyaman dan bersemangat dalam bekerja bila di kantor disediakan fasilitas yang memadai agar yang menjadi kebutuhannya terpenuhi, jadi pegawai tidak hanya dipandang sebagai alat produksi.

Faktor lain yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja berguna bagi pegawai dalam menuntaskan tugas dan pekerjaannya. Dengan tersedianya fasilitas yang lengkap untuk menunjang hasil kerja pegawainya, maka kinerja pegawai akan meningkat yang pada akhirnya akan menunjang produktifitas secara kolektif.

Untuk itu, sepatutnya organisasi/institusi semestinya memiliki fasilitas pendukung yang berguna bagi kelancaran proses kerja dalam organisasi tersebut. Fasilitas kerja yang lengkap akan memiliki dampak positif bagi proses bisnis organisasi tersebut. Adapun begitu banyak jenis dan bentuk fasilitas kerja yang dapat disesuaikan manfaatnya dengan keperluan organisasi/perusahaan. Maka dari

itu, sebaiknya semua fasilitas kerja bagi pegawai harus disesuaikan dengan setiap pekerjaan di kantor agar tidak menghambat tugas dan pekerjaan tiap pegawai.

Semakin besar aktivitas pendukung dalam proses kegiatan untuk tujuan tertentu. Sebuah kantor pasti memiliki fasilitas yang gunanya mempermudah dan mempercepat pekerjaan pegawai. Kesesuaian manfaat dari fasilitas kerja akan sangat berpengaruh terhadap efisiensi penggunaan fasilitas tersebut dalam hal membantu pekerjaan pegawai. Fasilitas yang tersedia juga harus dipertimbangkan masa pakai dan keterkaitan dengan teknologi yang berkembang saat ini. Fasilitas yang ketinggalan zaman akan memperlambat kerja pegawai dalam pelayanan. Perlu juga dilakukan penyuluhan untuk pegawai agar dapat lebih memahami fungsi dari fasilitas yang disediakan.

2.1.1. Karakteristik Fasilitas

Menurut Hartanto (2015: 501) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

1. Mempunyai bentuk fisik

Fasilitas ini digunakan secara terus-menerus dan jangka pakai panjang serta permanen atau biasanya lebih lama dari setahun.

2. Memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

Dimaksud memberi manfaat dimasa mendatang adalah fasilitas yang bisaya igunakan instansi atau perusahaan tetap dapat berguna dimasa yang akan dating atau terpakai.

2.1.2. Jenis Fasilitas Kerja

Menurut Sofyan (2010:22), jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari:

- a. Mesin dan peralatannya yang merupakan semua alat utama yang difungsikan dalam mengerjakan semua tahap proses pekerjaan dalam perusahaan.
- b. Prasarana, yaitu alat kerja pendukung yang gunanya mempercepat pekerjaan dari pegawai agar pekerjaan lancar dan cepat selesai.
- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas atau barang-barang yang terdapat di kantor yang fungsinya memudahkan pegawai dalam bekerja, seperti furniture kantor contohnya lemari cabinet, kursi kerja, meja dan lain-lain atau peralatan elektronik seperti mesin fotocopi, printer, laptop/PC, kalkulator dan sebagainya.
- d. Peralatan inventaris, yaitu Alat atau barang yang dianggap perlu namun bisa ditunda atau dialihkan kepada barang yang lain seperti mobil dinas, motor, kendaraan operasional dan sebagainya.
- e. Tanah, yaitu asset yang ada dan luas yang di atasnya dilakukan aktivitas pegawai dalam melakukan pekerjaan guna kebutuhan perusahaan atau instansi.
- f. Bangunan, yaitu sangat penting karena digunakan sebagai tempat atau central semua aktivitas para pegawai
- g. Alat transportasi, yaitu alat yang dapat dipakai untuk mobilitas kegitasn bisnis/organisasi, seperti halnya mobil, truk, motor dan sebagainya

Dengan tersedianya fasilitas kerja yang memadai maka dapat menentukan keberhasilan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, yang pada akhirnya adalah meningkatnya kinerja organisasi, serta dengan meningkatnya kinerja pegawai maka pegawai akan merasa puas akan pekerjaannya.

2.1.3. Indikator Fasilitas Kerja

Fasilitas Kerja yaitu sarana prasarana kerja menurut Assauri (2015:79) yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja meliputi:

1. Kondisi gedung atau kantor
2. Peralatan dan perlengkapan kantor
3. Tempat parkir
4. Kamar kecil atau toilet
5. Ruang istirahat pekerja
6. Cafetarian
7. Alat komunikasi

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung memungkinkan dapat mempengaruhi pegawai secara emosional maksudnya seperti motivasi dan hal ini dapat meningkatkan rasa semangat untuk bekerja dalam hati pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan menyukai pekerjaannya lalu akan semakin baik pegawai dalam bekerja, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja adalah area kerja pegawai melaksanakan kegiatan tugas setiap harinya..

Menurut Danang (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja.

Sedangkan menurut Affandi (2018:66) lingkungan kerja ialah segala hal yang berada disekeliling para pegawai yang dapat memberikan pengaruh dalam menjalankan tugas seperti suhu ruangan, kelembapan, penyalasi udara, cahaya, suara yang berisik dan yang lainnya. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai keseluruhan perkakas yang dihadapi sebagai metode kerja baik secara perseorangan maupun bersama-sama.

Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi pegawai, karena bila lingkungan kerja mendukung keinginan pegawai, tentu hasil akhirnya adalah tugas dan tanggung jawab pegawai dapat dipertanggungjawabkannya. Rasa semangat dan ingin melakukan tugas dengan focus karena lingkungan kerja yang baik, akan terlihat dari tindakan yang dipicu oleh kreatifitas pegawai.

2.2.1 Hal-Hal Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap orang memerlukan kebutuhan sebagai sumber lingkungan kerja rangka meningkatkan semangat kerjanya. Namun yang paling penting bagi seseorang adalah lingkungan kerjanya, dimulai dari dalam dirinya sendiri sesuai dengan pendapat Terry dalam Hasibuan (2001) bahwa “Lingkungan kerja yang paling berhasil pengarahannya diri sendiri oleh pekerja yang bersangkutan”.

Kekuatan utama yang mendorong semangat kerja adalah lingkungan kerja yang didorong untuk mencapai reward dan menghindari punishment yang ada. Bagi pegawai, setidaknya terdapat enam faktor pemuas, yaitu:

1. Prestasi kerja yang diraih (*Achievement*)

2. Pengakuan orang lain (*Recognition*)
3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)
4. Peluang untuk maju (*Advancement*)
5. Kepuasan kerja itu sendiri (*The Work Itself*)
6. Pengembangan karir (*The Possibility of Growth*).

2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai ikatan kuat dengan karyawan. Lingkungan kerja dapat membuat rasa aman, nyaman, dan tentram. Menurut Affandi (2018:70) indikator lingkungan kerja ialah :

1. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang baik dan cukup akan memberikan kesan nyaman untuk mata pegawai. Dengan begitu akan menambah efisiensi dalam bekerja, meningkatkan kecepatan kerja dan mengurangi kemungkinan kesalahan dalam bekerja. Pemberian penerangan juga tidak boleh berlebihan karena akan mengganggu fungsi penglihatan.

2. warna

Warna juga merupakan salah satu faktor penting karena dapat mempengaruhi emosional pegawai. Kesesuaian warna dinding dan alat kerja akan memberikan ketenangan dan kegembiraan bagi pegawai dalam bekerja..

3.Udara

Yang dimaksud udara adalah suhu ruang tempat bekerja, ventilasi yang tersedia juga bisa kelembapan udara. Hal ini jadi perhatian karena selain berpengaruh

terhadap kesehatan juga merupakan faktor utama dalam hal kenyamanan dalam bekerja

4. Suara

Polusi suara adalah salah satu pemecah konsentrasi paling umum. Karena itu perlu meletakkan alat dengan bunyi yang mengganggu pada tempat khusus agar proses kerja pegawai pada ruangan lain tidak terganggu.

2.3 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan sesuatu yang terlihat dari seseorang atau sesuatu proses akhir dari tugas yang dihasilkan seseorang. Sealipun kinerja tidaklah akhir dari rangkaian panjang sebuah proses, tetapi semua itu dapat dilihat dari awal kegiatan yaitu inputan/masukan, lalu diproses, lalu output/hasil dan outcome/manfaat. Kinerja hanya dapat diukur dari kualitas kerja pegawai, maka dari itu nilai kualitas kerja akan dilihat dari unsur yang memiliki aspek berikut yaitu: keefektifan, efisien, kecermatan (accuracy), keawetan (durable), kecocokan (relevance), mengesankan (impressive), pemenuhan terhadap standar. Amir (2015:3).

Kinerja tidak muncul dengan sendiri melainkan harus ditumbuhkan dan dipupuk. Kinerja juga haruslah dikelola oleh pimpinan. Pemimpin juga harus dapat mendiskusikan dan menetapkan secara bersama dengan pegawai. Tanpa penetapan tugas yang jelas akan memunculkan kebingungan dan kekeliruan dalam melaksanakan tugas. Hal ini sudah tentu mengurangi kinerja pegawai.

2.3.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Rivai dan Mulyadi (2015:68), secara besar kinerja ini disebabkan

oleh tiga faktor, yaitu:

1. Variabel Individual, terdiri dari :kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang keluarga, strata social, pengggjian, asal-usul dll.
2. Variabel Organisasional, terdiri dari : sumber daya manusia, pimpinan, hirarki, imbalan, struktur, desain pekerjaa.
3. Variabel psikologis yaitu persepsi, kepribadian, pendidikan dan motivasi.

2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai

Tolok ukur keberhasilan bagi organisasi.perusahaan adalah kinerja. Untuk itu hal utama untuk mperoleh kinerja yang baik adalah disiplin pegawainya. Dengan disiplin yang tinggi, seperti salah satu contohnya adalah bila pegawai hadir tepat waktu maka organisasi telah berhasil menjalankan aturan dengan baik yang diharapkan dapat memompa kinerja pegawai.

Indikator kinerja karyawan menurut Ansory & Indrasari (2015:20) sebagai berikut:

1. Sikap
2. Disiplin kerja
3. Kerja sama
4. Kualitas kerja

Untuk mengetahui kinerja pegawai maka perlu dilakukan evaluasi kinerja. Pada hakikatnya, kinerja dievalausi adalah agar organisasi dapat secara berkesinambungan terus memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisai dengan peningkantan kinerja perorangan. Dalam menilai kinerja tidak boleh semata hanya melihat hal-hal yang fisik dan kasat mata, tetapi harus juga menyeluruh yang

menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dimulai.

2.4 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian dilakukan oleh Yeltsin Aprioke Thomas, Arie Junus Rorong dan Deysi Tampongangoy yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara yang dipublikasi oleh Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi Manado Vol 3 No 046 tahun 2017. Tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara. Adapun hasil dari penelitian tersebut ialah Fasilitas Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara.
2. Penelitian yang dilakukan oleh A.Aji Tri Budianto dan Amelia Kartini pada tahun 2015 berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta dipublikasi oleh Jurnal Ilmu Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol.3 No.1. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui adanya Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. Hasil dari penelitian yang dilakukan terlihat lingkungan kerja yang ada pada instansi dapat memberikan pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta.

3. Penelitian oleh Suwanto pada tahun 2020 yang berjudul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai yang penelitiannya dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Muaro Jambi yang dipublikasi oleh Eksis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 11 No. 1. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil yang didapat dari penelitian tersebut adalah kemampuan kerja dan disiplin kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Muaro Jambi positif dan signifikan.
4. Penelitian yang dilakukan Jonner Lumban Gaol, Lamminar Hutabarat dan Endienei Meisari Bate'e pada 2020 yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kantor dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang dipublikasi oleh Jurnal Darma Agung Vol. 28 No.2. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui adanya Pengaruh Fasilitas Kantor dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Hasil yang ditemukan dari penelitian adalah adanya pengaruh secara simultan antara Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
5. Penelitian yang dilakukan Robitoh, Muhammad Rajab Tambusay, Syamsul Effendi, Rosnaya Harahap dan Indah Adelina yang berjudul

Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kota TanjungBalai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kota TanjungBalai. Hasil dari penelitian tersebut Fasilitas Kerja, Kedisiplinan dan Pengawasan secara signifikan dan simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai BPBD Kota Tanjung Balai.

6. Penelitian oleh Sunarno 2021 yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kerja Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat yang dipublikasi oleh Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No.2. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. Hasil dari penelitian tersebut adanyan pengaruh signifikan dan simultan Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kerja Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat.
7. Penelitian oleh Heni Cahya Ramdani, Femi Handayani dan Nur Madiastuti pada tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Banten yang dipublikasi oleh JIFIS Vol. 27 No.1. adapapun tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terbhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distrbusi Banten. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir

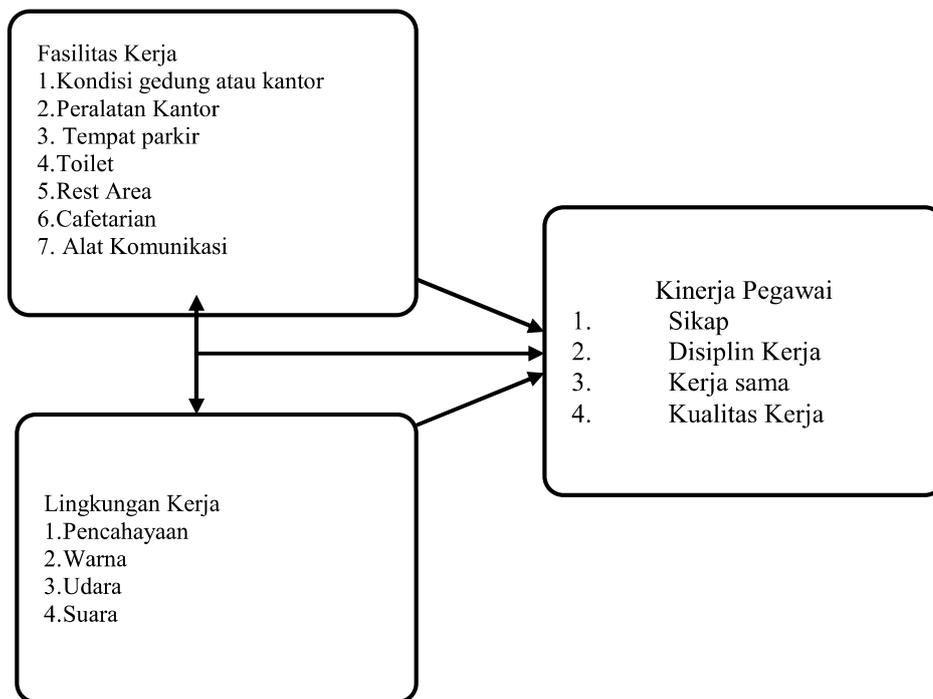
secara signifikan dan simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero Distribusi Banten).

8. Penelitian oleh Timbul Dompok dan Angel Purwanti yang berjudul *The Effect Of Dicipline and Human Resources Competence On Employee Performance Of Badan Pengusahaan (BP) Batam* yang dipublikasi oleh *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam* ayng tujuannya untuk menganalisis pengaruh disiplin dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengusahaan (BP) Batam. Hasil dari penelitian ini secara parsial terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dan secara simultan terdapat pengaruh disiplin dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmad Bahagia dan Rini Astuti yang berjudul *Analysis Of Factors That Affect Employee Performance* yang dipublikasi oleh *Jurnal Of International Conference Proceedings* yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan (perusahaan swasta di kota Medan). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat empat faktor dominan yang mempengaruhi keputusan kinerja pegawai yaitu pengembangan pegawai, kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja.

2.5 Kerangka Berpikir

Sugiyono (2016, 88) menjelaskan kerangka konseptual merupakan model tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dari hasil uraian teoritis diatas,

maka dapat diambil kerangka berpikir dalam penelitian. Kerangka berpikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran (Sumber: Data Penelitian, 2022)

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai bukti melalui data terkumpul (sugiyono,2018:93). Berdasarkan penelitian diatas, maka penelitian mengajukan hipotesis sebagaimana berikutnya:

1. Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sagulung
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sagulung

3. Fasilitas kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sagulung