

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2018:5), Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, perkembangan, penelitian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Sedangkan menurut Ricardianto (2018:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif. Selanjutnya menurut Afandi (2018:2) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu atau cara bagaimana hubungan serta peranan dalam pendayagunaan, perkembangan, penelitian balas jasa dan pengelolaan individu diberdayakan secara maksimal, efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan Bersama yang telah ditetapkan

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat sejumlah fungsi-fungsi didalamnya antara lain: Marwansyah (2019:3) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen atau seleksi, pengembangan sdm, kompensasi, keselamatan dan Kesehatan kerja, hubungan industrial dan penelitian sumber daya manusia.

a. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang secara sistematis yang mengkaji kebutuhan sumber daya manusia untuk menjamin tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompetensi yang sesuai dengan yang dibutuhkan. Dengan kata lain, perencanaan sumber daya manusia merupakan proses penentuan jumlah dan mutu, atau kualifikasi sumber daya manusia di masa yang akan datang.

b. Rekrutmen dan seleksi

Rekrutmen merupakan suatu proses menarik perhatian sejumlah calon karyawan agar mereka melamar pekerjaan pada sebuah organisasi. Hasil dari rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang memenuhi persyaratan. Sedangkan seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan.

c. Pengembangan sumber daya manusia

Salah satu upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi kerja dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, Pendidikan, dan pengembangan.

d. Kompensasi

Pemberian balas jasa sebagai imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi.

Imbalan yang diberikan kepada karyawan dapat berupa gaji, atau upah, insentif, tunjangan atau pelayanan dan imbalan *non financial*.

e. Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan kerja merupakan suatu upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja. Sedangkan Kesehatan kerja merupakan terbebasnya pekerja dari penyakit dan terwujudnya kesejahteraan fisik dan mental pekerja.

f. Hubungan Industrial

Sebuah system yang terbentuk dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari pengusaha, pekerja, maupun pemerintah.

g. Penelitian sumber daya manusia

Kegiatan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dengan nafsu memaksimalkan pencapaian tujuan individu dan organisasi.

Riset sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai semua kegiatan yang melibatkan proses perencanaan, pengumpulan, analisi dan pelaporan dengan tujuan memperbaiki pembuatan keputusan yang berkaitan dengan identifikasi dan penyelesaian masalah dalam manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan fungsi diatas tujuan dari fungsi- fungsi manajemen sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi ialah untuk meningkatkan kinerja sebuah karyawan. Karena jika seorang karyawan mampu meningkatkan kinerjanya maka akan lebih memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, disamping itu perusahaan juga harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja, agar faktor-faktor tersebut tidak menghambat karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen sumber daya manusia menurut sunarto (2018:1) antara lain :

- a. Memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil.
Memiliki motivasi tinggi dan dapat dipercaya bagi organisasi.

- b. Meningkatkan dan memperbaiki kualitas tenaga kerja dalam organisasi yang diukur dari kontribusi kemampuan dan kecakapan dalam melaksanakan operasional pekerjaan.
- c. Mengembangkan *system* kerja yang baik secara prosedur dalam perekrutan dan seleksi calon karyawan. Prosedur perekrutan dan seleksi dilakukan secara teliti dengan *system* kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja setiap karyawannya. Hal tersebut juga ditunjang pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan organisasi.
- d. Memiliki komitmen tinggi akan karyawan dan menjadikan karyawan sebagai *stakeholder* dalam organisasi yang bernilai dan berperan dalam pengembangan iklim kerja sama membentuk kepercayaan Bersama.
- e. Menciptakan lingkungan kerja sama tim yang fleksibel dan terus berkembang.
- f. Menyeimbangkan dan menyelaraskan keperluan masing-masing *stakeholder*
- g. Menghargai elemen sumber daya manusia berdasarkan prestasi yang telah dicapai.
- h. Meningkatkan kesejahteraan para karyawan baik secara fisik maupun mental.

- i. Menciptakan iklim yang harmonis dan produktif yang terbentuk antara manajemen dan karyawan.
- j. Menyediakan kesempatan yang merata bagi seluruh elemen sumber daya manusia.
- k. Melakukan pendekatan yang harmonis dalam proses pengelolaan karyawan yang berlandaskan keadilan, perhatian, dan transparansi.
- l. Mengelola tenaga kerja dan mempertimbangkan perbedaan kebutuhan dan keinginan individu dan kelompok yang difasilitasi dalam penyampaian aspirasi.

2.1.2. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Muchtar Sapiri, (2021:4) Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya. Sedangkan menurut Vuvud (2021:3) Gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik, penampilan yang dipilih pemimpin dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin. Selanjutnya menurut Busro (2018:4) Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipakai oleh pemimpin untuk dapat mempengaruhi bawahannya.

Berdasarkan penjelasan menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang mendasar dari seseorang didalam mempengaruhi serta mengendalikan seseorang agar dapat melakukan suatu intruksi atau perintah sesuai arahan untuk tujuan organisasi.

2. Dimensi Gaya Kepemimpinan

Menurut Maryani (2018:248) didalam dimensi gaya kepemimpinan dibagi menjadi 4 dimensi, sebagai berikut :

a. Kepemimpinan Suportif (*supportive leadership*)

Gaya kepemimpinan ini menunjukkan perhatian pada kebutuhan pribadi karyawannya. Pemimpin jenis ini berusaha mengembangkan kepuasan hubungan interpersonal di antara para karyawan dan berusaha menciptakan iklim kerja yang bersahabat di dalam organisasi. Pemimpin akan selalu memberi dorongan kepada seluruh karyawan yang mengalami kesulitan, dan akan selalu memberi bantuan kepada karyawan yang kesulitan berkeja.

b. Kepemimpinan Direktif (*directive leadership*)

Pemimpin yang memberikan bimbingan khusus pada karyawannya dengan menetapkan standar kinerja, mengkoordinasikan kinerja dan meminta karyawan untuk mengikuti aturan-aturan organisasi. Seluruh pekerjaan yang

harus dikerjakan oleh bawahan selalu disertai dengan manual kerja, sehingga akan mengurangi risiko, kegagalan dan kualitas kerja rendah. Manual kerja tersebut sangat penting, karena setiap terjadi pergantian karyawan, maka karyawan pengganti cukup mempelajari manual yang ada dengan bimbingan sedikit dari senior, sehingga tidak lagi membutuhkan waktu yang lama dalam proses pencapaian hasil.

c. Kepemimpinan Orientasi Prestasi (*achievement oriented leadership*)

Pemimpin yang menetapkan tujuan yang menantang sifat ingin tahu bawahan sehingga mereka benar-benar tertantang untuk menundukan tantangan kerja yang disuguhkan oleh pemimpin. Dalam hal ini pemimpin meminta bawahan untuk mampu mencapai level *performance* yang tertinggi.

d. Kepemimpinan Partisipatif (*participative leadership*)

Pemimpin yang menerima saran-saran dan masukan bawahan dan menggunakan informasi masukan, saran, dan pendapat dari bawahan dalam pengambilan keputusan organisasi.

3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2018:34) menyatakan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan suportif diukur dengan menggunakan 5 indikator yaitu:

1. Pemimpin bersifat ramah
2. Menunjukkan kepedulian akan kebutuhan karyawan
3. Pemimpin mengembangkan hubungan interpersonal yang menyenangkan diantara anggota kelompok
4. Pemimpin memberikan dorongan pada saat karyawan sedang mengalami frustrasi dan kecewa
5. Pemimpin membantu pengembangan karir

b. Kepemimpinan direktif diukur dengan menggunakan 3 indikator yaitu:

1. Pemimpin memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka dan memberikan arahan
2. Pemimpin tidak menunjukkan rasa simpati terhadap permasalahan karyawan, jadwal kerja sesuai dengan standar kerja.
3. Pemimpin menentukan perencanaan, koordinasi dan pengawasan kerja

c. Kepemimpinan Partisipatif diukur dengan menggunakan 3 indikator yaitu:

1. Pemimpin berkonsultasi dan mengumpulkan ide-ide karyawan serta saran dan sebelum mengambil keputusan
2. Pemimpin mampu mengatasi konflik
3. Pemimpin bersama-sama karyawan dalam membuat keputusan

d. Kepemimpinan orientasi prestasi diukur dengan menggunakan indikator yaitu:

1. Dorongan untuk berprestasi

4. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Nawawi (2018:47) secara operasional dapat dibedakan mejadi lima fungsi pokok kepemimpinan yaitu :

a. Fungsi Instruktif

Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah) bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif, sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

b. Fungsi Konsultif

Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan dalam pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing.

d. Fungsi Delegasi

Dalam menjalankan fungsi delegasi pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggungjawab. Fungsi pendelegasian ini, harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok

tidak mungkin diwujudkan oleh seorang pemimpin seorang diri.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan Bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian ini, pemimpin harus dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, dan pengawasan.

5. Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Joseph (2017:2) dalam melaksanakan aktivitas pemimpin, ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Kepribadian
- b. Harapan dan perilaku atasan
- c. Karakteristik, perilaku dan harapan bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.

- e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f. Harapan dan perilaku rekan.

2.1.3. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dikerjakan misalnya dengan adanya penerangan yang cukup, ruang kerja yang luas dan sebagainya. Sedangkan menurut Farida (2019:108) Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik maka akan menciptakan kondisi kerja yang memotivasi untuk bekerja. Selanjutnya menurut Triastuti (2018:4) lingkungan kerja yaitu bagaimana fasilitas tempat kerja yang dapat mempengaruhi rasa nyaman bahkan sebaliknya yang dapat berdampak buruk baik terhadap Kesehatan maupun kualitas bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang ada di tempat kerja yang mempengaruhi pada saat karyawan menjalankan pekerjaan. Oleh karena itu lingkungan kerja harus

diperhatikan dalam keamanan dan kenyamanan karyawan guna mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan.

2. Dimensi Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:97) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diukur melalui :

a. Lingkungan Kerja Fisik

1) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti alat tulis kantor, meja, kursi dan fasilitas pendukung lainnya.

2) Lingkungan perantara atau bisa disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusianya seperti berikut:

a) Penerangan, sebagai penerangan rumah atau bangunan, kita bisa merasakan kenyamanan baik dalam aktivitas *indoor* maupun *outdoor*.

b) Suhu udara, derajat panas dan dingin di dalam ruangan maupun di luar ruangan.

c) Suara bising, udara yang tidak diinginkan atau suara yang mengganggu pendengaran dapat mengurangi kekuatan pendengaran orang yang terpapar.

d) Penggunaan warna, Tindakan mengubah warna bangunan atau ruang kerja.

e) Keamanan kerja, keamanan kerja merupakan rasa aman atau keinginan setiap karyawan dalam bekerja.

f) Ruang gerak yang diperlukan, ruangan gerak yang dibutuhkan mengacu pada kondisi ruangan atau lingkungan yang luas agar karyawan dapat bergerak leluasa selama bekerja.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

1) Hubungan kerja antara pemimpin dan bawahan

Terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan baik kerja antara pemimpin dan bawahan, maka tujuan perusahaan akan mudah dicapai.

2) Hubungan kerja antar rekan kerja

Terciptanya hubungan antar rekan kerja yang baik, maka Kerjasama dalam tum dapat berjalan dengan mudah.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Fahira & Yasin (2021:3) berikut adalah indikator lingkungan kerja, yaitu:

a. Ruang kerja yang tidak lembab dan pengab

b. Sirkulasi udara yang sejuk membuat giat bekerja

- c. Lingkungan kerja yang tidak bising membuat fokus pada pekerjaan
- d. Tingkat keamanan ditempat kerja baik
- e. Kebersihan ditempat kerja baik
- f. Keamanan ditempat kerja terjamin
- g. Penerangan yang cukup di tempat kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2019:59) yaitu sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi sedang melakukan pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu factor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan

yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

4. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

5. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Manurut Faida (2019:108) Lingkungan kerja memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhi saat bekerja yaitu sebagai berikut:

a. Hubungan social

Hubungan karyawan dengan karyawan lain dan pemimpin terjalin dengan baik, maka karyawan dapat merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjanya sehingga tujuan organisasi tercapai.

b. Kelembaban

Udara yang panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar. Sehingga

mempengaruhi kecepatan denyut jantung, karena aktifnya peredaran darah untuk kebutuhan oksigen.

c. Bau

Pemakaian *Air Conditioner* yang dapat menghilangkan bau yang mengganggu di sekitar baik di timbulkan oleh sampah, makanan dan sebagainya,

d. Siklus udara

Siklus udara yang baik akan mempengaruhi kualitas udara dalam ruangan dalam proses sirkulasi udara. Jika siklus udara buruk maka akan mempengaruhi pernafasan. Oleh karena itu, ventilasi harus baik agar proses sirkulasi udara menjadi baik dan segar.

e. Penerangan

Penerangan atau cahaya yang cukup didalam ruangan sangat bermanfaat bagi karyawan guna kelancaran dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, penerangan harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi pekerjaan karyawannya.

f. Kebersihan

Setiap perusahaan atau organisasi seharusnya menjaga kebersihan lingkungan sebab dapat mempengaruhi Kesehatan

seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa nyaman bagi karyawan dan rasa ini dapat mempengaruhi seseorang menjadi semangat dalam bekerja.

g. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya seperti memanfaatkan *Closed Circuit Television* (CCTV) selain tenaga manusia (petugas piket dan satpam)

h. Getaran mekanis

Getaran dipengaruhi oleh intensitas, frekuensi, dan lamanya getaran. Getaran yang tidak baik akan menyebabkan konsentrasi menurun, kelelahan, dan gangguan pada mata, syaraf, dan otot. Oleh karena itu kenyamanan karyawan harus diperhatikan dan juga tidak menyebabkan pemurunan semangat kerja.

6. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:69) Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

a. Pelayanan kerja, merupakan aspek penting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni :

1. Pelayanan makan dan minum
2. Pelayanan kesehatan
3. Pelayanan kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

b. Kondisi kerja, kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya. Kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepatm kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

c. Hubungan pegawai

2.1.4. Fasilitas kerja

1. Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Sabri & Susanti (2021:196) Fasilitas kerja adalah sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterakan karyawan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Sedangkan Menurut Jufrizen & Hadi (2021:23) fasilitas kerja adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan karyawan dalam proses kerja. Selanjutnya Menurut Asri dkk (2019:24) fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana yang tersedia pada suatu organisasi yang dapat digunakan untuk memperlancar dan mempermudah suatu pekerjaan.

2. Dimensi Fasilitas Kerja

Menurut Sitompul (2018:32) mengungkapkan bahwa dimensi fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

a. Fasilitas peralatan kerja

Alat kerja operasional yaitu semua barang atau benda yang berfungsi sebagai alat yang berlangsung digunakan pegawai dalam produksi. Semua alat kerja kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, dan mesin *computer*.

b. Fasilitas perlengkapan kerja

Perlengkapan kerja adalah 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:

- 1) Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan dan halaman parkir.
- 2) Ruang kerja yang memadai dengan layout yang efisien, ruang kerja yang memadai akan membuat nyaman sehingga akan tenang dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Penerangan yang cukup, dengan penerangan yang cukup maka sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Mabel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja, lemari yang diperlukan tempat kerja.

- 5) Alat komunikasi berupa telepon dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja)
- 6) Alat-alat yang berfungsi sebagai penyebar ruangan, seperti kipas angin, *air conditioning*.

3. Indikator Fasilitas Kerja

Adapun Indikator Fasilitas menurut Setyaningrum (2017:25) adalah:

- a. Sesuai dengan kebutuhan

Persediaan fasilitas kerja yang lengkap dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan dalam menjalankan tugasnya

- b. Mampu mengoptimalkan hasil kerja

Dengan adanya fasilitas kerja yang lengkap semua pekerjaan yang diharapkan dapat terselesaikan dengan baik dan efisien

- c. Mudah dalam penggunaan

Semua karyawan paham menggunakan fasilitas kerja yang ada mengalami kesulitan dan menghambat pekerjaan

- d. Mempercepat proses kerja

Dengan adanya fasilitas kerja yang lengkap dapat mempercepat proses kerja karyawan

- e. Penempatan ditata dengan benar

Penempatan fasilitas yang ada sudah diatur agar mudah diambil untuk digunakan.

f. Keamanan kerja

Dalam menggunakan fasilitas kerja yang ada, tidak mengganggu proses kerja dan tidak mengancam keselamatan kerja karyawan.

4. Fungsi Fasilitas Kerja

Berkaitan dengan ketersediaan fasilitas untuk menunjang proses pelaksanaan pekerjaan, menurut Moenir (2016:19) mengemukakan bahwa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
- b. Meningkatkan produktivitas baik barang maupun jasa.
- c. Kualitas produk yang lebih terjamin
- d. Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin
- e. Lebih mudah/sederhana dalam gerak para pelakunya
- f. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka.

5. Indikator Fasilitas Kerja

Adapun Indikator Fasilitas menurut Setiyaningrum (2017:25) adalah:

g. Sesuai dengan kebutuhan

Persediaan fasilitas kerja yang lengkap dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan dalam menjalankan tugasnya

h. Mampu mengoptimalkan hasil kerja

Dengan adanya fasilitas kerja yang lengkap semua pekerjaan yang diharapkan dapat terselesaikan dengan baik dan efisien

i. Mudah dalam penggunaan

Semua karyawan paham menggunakan fasilitas kerja yang ada mengalami kesulitan dan menghambat pekerjaan

j. Mempercepat proses kerja

Dengan adanya fasilitas kerja yang lengkap dapat mempercepat proses kerja karyawan

k. Penempatan ditata dengan benar

Penempatan fasilitas yang ada sudah diatur agar mudah diambil untuk digunakan.

1. Keamanan kerja

Dalam menggunakan fasilitas kerja yang ada, tidak mengganggu proses kerja dan tidak mengancam keselamatan kerja karyawan.

6. Karakteristik Fasilitas Kerja

Menurut Sitompul (2018:32) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

- a. Mempunyai bentuk fisik
- b. Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan.
- c. Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal
- d. Mempunyai jangka waktu relative permanen lebih dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu bulan.

2.1.5. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Oktavia (2021:50) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang

disediakan sehingga tujuan organisasi akan tercapai sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Astuti (2021:17) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh selama karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan. Selanjutnya menurut Shaleh (2018:17) kinerja merupakan suatu hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya target, standar, sasaran atau kriteria, yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat diartikan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan atau prestasi kerja dilihat dari kualitas kerja dan kuantitas kerja seorang individu atau kelompok untuk menjalankan atau menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan perusahaan atau organisasi.

2. Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:527) dimensi dan indikator adalah sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah hasil kerja yang menunjukkan kerapian, ketelitian, dengan tidak mengabaikan mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik tidak dapat menghindari

tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi. Indikatornya adalah kerapian, kemampuan, dan keberhasilan.

b. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. mampu bertanggung jawab atas hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan, dan juga perilaku kerjanya. Indikatornya yaitu hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana dan prasarana.

c. Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

Indikatornya yaitu kekompakan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

e. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan. Indikatornya yaitu kemandirian.

3. Faktor Pengaruh Kinerja Karyawan

Menurut Sumendri (2019:18) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata 110-120 dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

4. Tujuan Kinerja

Kinerja bertujuan untuk mengetahui hasil kerja dari tugas yang telah diberikan organisasi kepada seorang karyawan, selain itu tujuan kinerja untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Tujuan kinerja kerja menurut Sinambela (2018:503-504) yaitu sebagai berikut:

- a. Pengolahan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi
- b. Mengetahui tentang arah perusahaan secara umum
- c. Mengetahui sebuah aspirasi
- d. Tanggung jawab setiap individu
- e. membantu mendefinisikan harapan atau target kinerja
- f. Mengusahakan kerangka kerja bagi *supervisor*
- g. Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu
- h. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja
- i. Mempunyai sifat yang luas

2.2. Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan penelitian ini penulis mencari berbagai sumber informasi terlebih dahulu baik dari jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya dengan judul yang sama oleh judul penelitian penulis. Hal ini dilakukan untuk mengetahui serta membandingkan hasil yang diperoleh sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan dalam penulisan penelitian ini. Adapaun penelitian yang diambil adalah:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel penelitian	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Nova Puspitaningrum/2022/Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kabupaten Kediri	Gaya Kepemimpinan <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mengambil keputusan 2. kemampuan memotivasi 3. kemampuan komunikasi 4. kemampuan mengendaikan bawahan 5. Tanggung Jawab 6. Kemampuan Mengendalikan emosional Lingkungan Kerja <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Fisik 2. Lingkungan Kerja Non Fisik Disiplin Kerja <ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Ketaatan terhadap peraturan kerja 3. Standar Kerja 4. Kewaspadaan fungsi dan Bertanggung Jawab 5. Bekerja Etis 	Metode Penelitian : Kuantitatif Alat Analisis : Analisis Regresi Linear Berganda	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Kabupaten Kediri. Dengan menggunakan non probability sampling dengan metode sample menggunakan Teknik purposive sampling sebanyak 68 responden. dan menggunakan Teknik wawancara,kuis ioner,observasi , dan studi Pustaka.
2.	Dedi Wahyudi/2022/Pengaruh Kepemimpinan, Lin	Kepemimpinan <ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan 2. Ketegasan 	Metode : Kuantitatif	Organisasi dalam mencapai tujuan dengan

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel penelitian	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	<p>gkungan kerja dan Fasilitas kerja terhadap Kinerja Karyawan Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar</p>	<p>3. Kepercayaan Diri</p> <p>Lingkungan Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan cahaya 2. Suhu udara 3. Suara Bising 4. Keamanan Kerja 5. Hubungan Pegawai <p>Fasilitas Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Alat Kerja 2. Perlengkapan kerja 3. fasilitas sosial 	<p>Alat Penelitian : Regresi Linear Berganda</p>	<p>segala prosesnya membutuhkan peran kepemimpinan, melalui pemimpin yang mumpuni mereka dapat langsung memantau dan mengarahkan serta memberikan masukan positif bagi karyawannya. lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memotivai pegawainnya untuk bekerja lebih semangat. selain itu fasilitas kerja juga sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja perangkat desa. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengatuh Kepemimpinan, lingkungan kerja dan</p>

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel penelitian	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
				fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan Perangkat kerja didesa Kampar populasi dalam penelitian ini adalah 128 perangkat desa.
4.	Rona Tanjung/2021/Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Lingkungan kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes	<p>Gaya Kepemimpinan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki strategi yang jelas dan komunikasi yang baik 2. Memiliki kepedulian 3. Merangsang anggota 4. Menjaga Kekompakan 5. Menghargai Perbedaan <p>Lingkungan Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara Bising 4. Ruang gerak 5. kemampuan bekerja 6. Hubungan karyawan <p>Beban Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Target Yang Harus dicapai 	<p>Metode Penelitian : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisi :</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel penelitian	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		2. Kondisi Pekerjaan 3. Standar Pekerjaan Kompensasi 1. Gaji 2. Tunjangan 3. Fasilitas 4. Insentif 5. Kinerja Karyawan 6. Kualitas Pekerjaan 7. Jumlah Pekerjaan 8. Ketepatan waktu 9. Kehadiran 10. Kemampuan kerja sama		karyawan. Hal Ini dapat dilihat dari nilai Fhitung 60.077 Kurang lebih Ftabel 2.523 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$.
5.	Mayang Krisnawida/2023/Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bangkalan	Lingkungan Kerja 1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik Gaya Kepemimpinan	Metode Penelitian : Asosiatif Alat analisis : Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara bersamaan bekerja variabel lingkungan, kualitas sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Sebagian variabel

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel penelitian	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
				lingkungan kerja, kualitas sumber daya manusia, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pajak Bangkalan.
6.	Firman Fadilah/2022/Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan Fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bantarkawung	<p>Kinerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Kemampuan bekerja <p>Pelatihan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan pelatihan 2. Materi pelatihan 3. Metode pelatihan 4. Peserta pelatihan 5. Pelatih <p>Lingkungan kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Keamanan 3. Kondisi kerja 4. Hubungan antara karyawan dan pemimpin <p>Fasilitas kerja</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Analisis regresi linear berganda</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di puskesmas bantarkawung kabupaten brebes. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan jumlah sample 75 responden.</p>

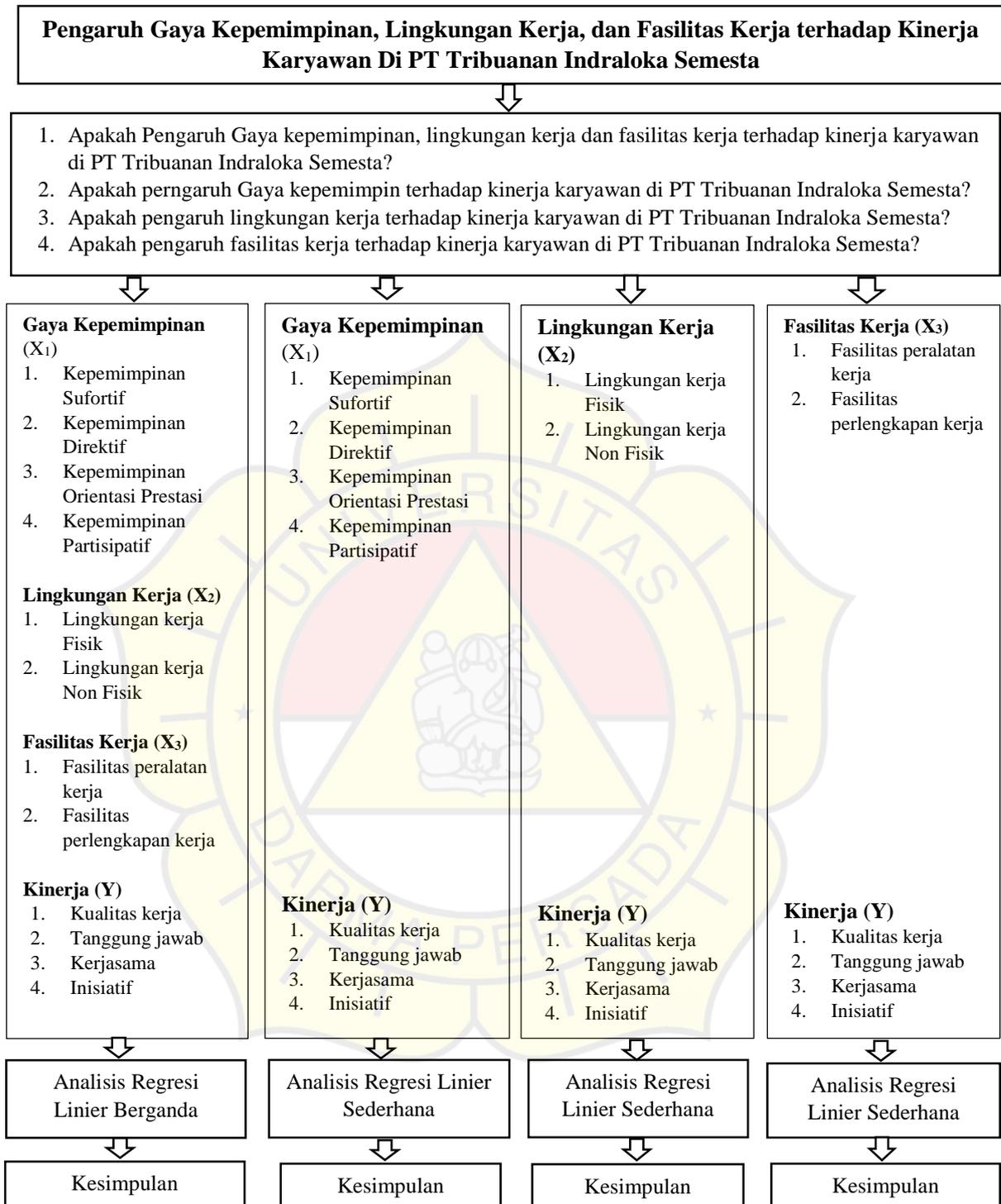
No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel penelitian	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		1. Fasilitas alat kerja 2. Fasilitas perlengkapan 3. Fasilitas social		
7.	Beti Saputri/2022/Analisis Pengaruh Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Surakarta Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis ISSN 2615-2134	Gaya Kepemimpinan <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengambilan keputusan 2. Penetapan standar kerja 3. Sikap pemimpin 4. Penetapan tantangan 5. Pemberian reward dari pemimpin Lingkungan Kerja <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisin Komunikasi <ol style="list-style-type: none"> 1. Sarana komunikasi 2. Kebebasan komunikasi dengan pemimpin 3. Kejelasan perintah pemimpin 4. Permintaan penjelasan 5. Hubungan antar karyawan yang terjalin 	Metode penelitian : Kuantitaif Alat Analisis : Regresi linear berganda	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan , lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif dan pengambilan data dengan menyebarkan kuisisioner 130 karyawan yang berada di pusat PDAM Kota Surakarta.

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel penelitian	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		dilingkungan kerja. Motivasi 1. Tanggung jawab karyawan 2. Penentuan target kerja karyawan 3. Hubungan antar karyawan 4. Keinginan karyawan dalam mencapai prestasi terbaik		

Sumber : diolah peneliti

2.3. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian yang dilakukan tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT Tribuanan Indraloka Semesta, maka di susun suatu kerangka pemikiran dengan tujuan untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi dari apa yang ingin dibahas oleh peneliti. Pembuatan kerangka pemikiran berdasarkan rumusan masalah yang akan dibahas. Adapun kerangka dalam penelitian ini dijelaskan melalui gambar dibawah:



Sumber diolah oleh peneliti

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka adapun hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini, seperti:

1. H_{01} : Variabel gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan fasilitas kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Tribuanan Indraloka Semesta

H_{a1} : Variabel gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan fasilitas kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Tribuanan Indraloka Semesta

2. H_{02} : Variabel gaya kepemimpinan (X_1), tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Tribuanan Indraloka Semesta

H_{a2} : Variabel gaya kepemimpinan (X_1) ada pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Tribuanan Indraloka Semesta

3. H_{03} : Variabel lingkungan kerja (X_2) tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Tribuanan Indraloka Semesta

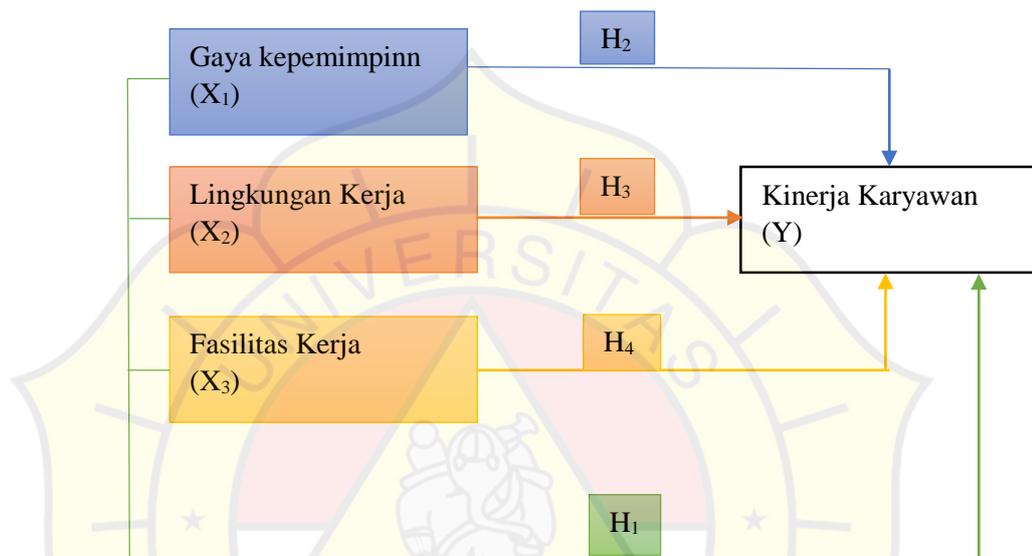
H_{a3} : Variabel lingkungan kerja (X_2) ada pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Tribuanan Indraloka Semesta

4. H_{04} : Variabel fasilitas kerja (X_3) tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Tribuanan Indraloka Semesta

H_{a4} : Variabel fasilitas kerja (X_3), ada pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Tribuanan Indraloka Semesta

2.5 Paradigma Penelitian

Pada penelitian ini garis putus menunjukkan hubungan secara parsial dan garis menyambung menunjukkan secara simultan.



Sumber : Data diolah oleh peneliti

Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

Gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana tiga variabel independent yakni Gaya Kepemimpinan (X₁), Lingkungan kerja (X₂) dan Fasilitas kerja (X₃) serta satu variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y), dimana Gaya Kepemimpinan (X₁), Lingkungan kerja (X₂) dan Fasilitas kerja (X₃) mempengaruhi Kinerja karyawan (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi : $Y = a+bx$. Berikutnya yakni Gaya Kepemimpinan (X₁), Lingkungan kerja (X₂) dan Fasilitas kerja (X₃) mempengaruhi Kinerja karyawan (Y) secara Bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi : $Y=a+bx_1+bx_2+a+bx_3$.