

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 . Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini, setiap perusahaan di tuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan (Rahmawanti, 2014 : 1)

Perkembangan teknologi merupakan suatu kemajuan yang hadir di era globalisasi saat ini, perkembangan teknologi yang begitu pesat dapat merubah kehidupan di dalam globalisasi yang tidak dapat di hindari lagi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bagian dari manajemen keorganisasian yang mana manajemen sumber daya manusia memfokuskan pada unsur sumber daya manusia. Tugas dari manajemen sumber daya manusia yaitu mengelola unsur manusia secara baik yang mana agar memperoleh suatu tenaga kerja yang puas dalam setiap pekerjaannya.

Di dalam suatu organisasi, manusia merupakan unsur yang sangat penting di dalam organisasi. Tanpa adanya manusia meskipun telah terpenuhinya berbagai faktor yang di butuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan sesuai rencana. Sebab manusia merupakan penggerak dan yang menentukan jalannya organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan di dalam suatu

organisasi, karena peran manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya organisasi.

Oleh karena itu manajemen sumber daya yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Manajemen sumber daya manusia yang baik akan membantu dalam penarikan pegawai sesuai dengan kebutuhan, sehingga mampu meningkatkan dan memudahkan dalam mencapai sebuah tujuan. Sesuai Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Nomor. 23 Tahun 2014 tentang pemerintah Daerah, yang mana setiap daerah diberikan kewenangan untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahannya menurut asas otonomi dan tugas pembantuan (Anam & Rahardja, 2017 : 1)

Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang berperan penting terhadap maju mundurnya suatu perusahaan. Perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan dan juga mampu menyelesaikan tugas-tugas dari perusahaan.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas. Oleh karena itu kinerja selalu diukur dari aspek hasil bukan upaya yang dilakukan individu, yakni seberapa baik individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya (Sari & Hadijah, 2016:1).

Menurut Harpis & Bahri (2020:27) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Kasmir, (2016:29) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

PT. Efata Indonesia *Tour and Travel* Medan adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan layanan pariwisata, berdiri sejak tahun 2006. PT. Efata menyediakan tiket penerbangan domestik dan Internasional baik melalui website maupun di kantor. PT. Efata telah mendirikan divisi yang khusus menangani semua pemesanan hotel, Baik melalui website maupun di kantor. PT. Efata memiliki department khusus yang melayani pelanggan untuk pembuatan Paspor dan Visa ke berbagai Negara. menyediakan bus pariwisata dan mobil di Medan. Dan juga paket perjalanan wisata ke berbagai destinasi wisata terkenal di Nusantara maupun dunia. Bahkan juga Menggandeng Dolarasia Money Changer untuk melengkapi kebutuhan perjalanan.

PT.Efata Indonesia *Tour and Travel* mengharapkan adanya suatu kepuasan yang dirasakan setiap karyawan dengan apa yang telah di berikan kepada seluruh karyawan. Akan tetapi setiap apa yang diberikan oleh suatu perusahaan khususnya PT.Efata Indonesia *Tour and Travel* beberapa karyawan masih belum sepenuhnya memiliki rasa kepuasan yang baik dari apa yang telah di berikan oleh perusahaan.

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja karyawan bagian yang penting pada sebuah perusahaan, kinerja menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dapat berjalan baik di

perusahaan dengan memberi hak-hak sebagai karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi sangat perlu untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang tinggi membuat karyawan merasa mempunyai tanggung jawab yang besar, berusaha keras untuk memecahkan setiap masalah yang ada pada setiap pekerjaan diperusahaan. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah karyawan akan mudah menyerah dalam menghadapi masalah perusahaan sehingga sulit untuk meraih tujuan yang ditetapkan.

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh fasilitas kerja dan lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Efata Indonesia *Tour and Travel* adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan (Nisa, 2018:1).

Menurut Pangarso, (2016:14) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam

memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Moenir & Yuliana, (2019:15) mendefenisikan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang di gunakan, dipakai, di tempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Penelitian terdahulu yang relevan untuk mengukur pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan adalah penelitian dari Listiani (2016), Irmanita (2018), Ratag Pingkan Elisabeth Vony (2016) dimana semua menarik kesimpulan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Efata Indonesia *Tour and Travel* adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat karyawan ikut merasakan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan yang di lakukan oleh setiap

karyawan, oleh karena itu kenyamanan yang di rasa akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.

Menurut Anas, (2013:43) lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik sangat diharapkan oleh karyawan untuk bekerja secara maksimal, begitu pula sebaliknya jika lingkungan sekitar buruk, maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Sedangkan menurut Nitisemito, (2014:114) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Penelitian terdahulu yang relavan untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah penelitian dari Wahyuningtyas (2013), Irmanita (2018), Panjaitan (2017) dimana semua menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja.

Sehubungan dengan hal diatas fasilitas kerja dan lingkungan kerja merupakan hal yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai bagi karyawan dan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan akan membawa dampak yang positif sehingga hal ini dapat menambah rasa nyaman dan kinerja karyawan dapat meningkat.

Kinerja karyawan juga dapat meningkat apabila karyawan memiliki sikap rasa tanggung jawab di dalam mengerjakan pekerjaannya secara maksimal

sehingga dengan adanya sikap rasa tanggung jawab yang tinggi dapat memuwjkan suatu tujuan guna mencapai tujuan akhir yang diinginkan di dalam perusahaan.

Akan tetapi sering terjadi permasalahan di dalam sumber daya manusia khususnya tentang kinerja karyawan yang sering kali di alami oleh suatu perusahaan. Dari berbagai perusahaan yang memiliki masalah di dalam kinerja karyawan salah satunya yaitu PT. Efata Indonesia *Tour and Travel* yang merupakan perusahaan yang memiliki keinginan dalam memberikan rasa kepuasan kepada setiap karyawan yang bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja dari karyawan.

Dari hasil pengamatan di PT. Efata Indonesia *Tour and Travel* kepada karyawan bahwa lingkungan kerja yang kurang baik seperti ukuran ruang kerja, keamanan, dan kurangnya hubungan baik antara karyawan dengan karyawan lain. sehingga menyebabkan adanya suatu perselisihan antar karyawan dan adanya keterpaksaan karyawan dalam membantu pekerjaan karyawan lainnya.

Tidak hanya adanya permasalahan di lingkungan kerja, kinerja karyawan PT. Efata Indonesia *Tour and Travel* juga dapat dilihat dari sisi fasilitas kerja yang di berikan, dimana adanya kurangnya fasilitas lengkap yang di berikan oleh perusahaan ke pada karyawan, seperti tempat parkir dan tempat sholat sehingga adanya keluhan dari beberapa karyawan yang bekerja.

Tidak lain halnya dengan pemberian motivasi yang dilakukan oleh pemimpin di PT. Efata Indonesia *Tour and Travel*. Seperti pimpinan selalu memberikan semangat pagi kepada karyawan berupa *morning briefing* sebelum

memulai pekerjaan. Akan tetapi masih adanya kurang motivasi dalam menciptakan suatu kedisiplinan seperti kehadiran karyawan yang tepat waktu sehingga kedisiplinan beberapa karyawan masih belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik, dan adanya karyawan yang masih sedikit kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kurang maksimalnya kinerja karyawan tersebut. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Efata Indonesia *Tour and Travel* saat ini dapat dikatakan masih adanya karyawan yang belum maksimal dalam kinerjanya untuk tujuan perusahaan.

Berdasarkan dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Efata Indonesia *Tour and Travel* Medan.”**

1.2 . Identifikasih Masalah

1. Kurangnya keamanan kerja dan ukuran ruang kerja di perusahaan sehingga lingkungan kerja karyawan dinilai masih rendah.
2. Kurangnya fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan.
3. Kurangnya hubungan baik antar rekan kerja dari beberapa karyawan untuk melakukan pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

1.3 . Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perlu adanya batasan masalah agar peneliti lebih berfokus pada permasalahan. Peneliti hanya meneliti bagaimana kinerja karyawan pada setiap karyawan dalam lingkungan kerja, fasilitas kerja, yang ada di PT. Efata Indonesia *Tour and Travel* Medan.

1.3.2. Rumusan Masalah

Sehubungan dengan adanya uraian pada latar belakang sebelumnya, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Efata Indonesia *Tour and Travel* Medan ?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Efata Indonesia *Tour and Travel* Medan ?
3. Apakah lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Efata Indonesia *Tour and Travel* Medan ?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Efata Indonesia *Tour and Travel* Medan .
2. Untuk mengetahui apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Efata Indonesia *Tour and Travel* Medan .
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Efata Indonesia *Tour and Travel* Medan.

1.5. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan pelatihan intelektual yang diharapkan mampu meningkatkan pemahaman terkait dengan lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kinerja karyawan pada PT. Efata Indonesia *Tour and Travel* Medan.
2. Bagi pihak manajemen, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam meningkatkan kinerja bawahannya.
3. Bagi pihak lain, penelitian ini dapat memberikan sumbangan wawasan terhadap penelitian yang berhubungan dengan lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan kinerja karyawan dan dapat dijadikan referensi tambahan yang berkaitan dengan objek pembahasan maupun variabel-variabel yang digunakan.
4. Bagi pihak akademisi, penelitian ini sebagai salah satu bahan untuk menambah referensi bacaan bagi mahasiswa Universitas Islam Sumatera Utara pada umumnya, khususnya kajian ilmu bagi para mahasiswa Program Studi Manajemen .

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja

2. 1.1.1. Pengertian Kinerja

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tidak hanya berupa material, tetapi juga nonmaterial, seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak terduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya adalah dalam proses bekerja tersebut.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya di pakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu (Wahyuningtyas, 2013:11).

Adapun pengertian kinerja menurut beberapa para ahli adalah Harpis & Bahri, (2020:27) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Kasmir, (2016:29) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

2.1.1.2. Tujuan Kinerja

Adapun beberapa tujuan dari tercapainya kinerja pegawai antara lain adalah(Rivai,2012:549):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.

2.1.1.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut Narmodo, (2009:32) :

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan kinerja karyawan.

2. Komitmen organisasional

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi.

3. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

4. Kepemimpinan / *Leader member exchange*

Merupakan hubungan antara dua orang yang berbeda dalam suatu organisasi yaitu hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan. Apabila hubungan kedua belah pihak baik maka akan mempengaruhi kinerja masing-masing.

5. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau sistem kerja.

6. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan

bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

7. Ketrampilan

Ketrampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, ketrampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain

8. Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja.

9. Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu akan mempengaruhi kesehatan pegawai, dengan semua itu maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

10. Tingkat gaji

Penghasilan yang cukup berdasarkan kinerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar gaji yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga kinerja karyawan baik.

11. Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan, dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

12. Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

13. Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

14. Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

15. Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja karyawan akan baik.

16. Kesempatan promosi jabatan

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan promosi jabatan, maka karyawan akan meningkatkan kinerja (Almustofa, 2014:20).

2.1.1.4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam melalui untuk kerja pegawainya. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan feedback kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan kinerja organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitanya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti itu untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Sehingga penilaian kinerja dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan manajemen sumberdaya manusia seperti sistem penggajian dapat sesuai dengan prosedur.

Instrumen penilaian kinerja dapat digunakan untuk mereview kinerja, peringkat kinerja, penilaian kinerja, penilaian karyawan, dan sekaligus evaluasi karyawan sehingga dapat diketahui mana karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, efektif, dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan. Penilaian kinerja mempunyai dua kegunaan utama, penilaian pertama adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan. Kegunaan yang ke lainnya adalah mengembangkan potensi individu (Mathis and Jackson, 2002).

Penilaian kerja atau prestasi memberikan kesempatan kepada pemimpin dan orang yang dinilai untuk secara bersama menemukan dan membahas

kekurang-kekurangan yang terjadi dan mengambil langkah perbaikannya.

Menurut Rivai, (2011:69), teknik – teknik penilaian kinerja meliputi :

- a. Skala peringkat (Rating Scale)
- b. Daftar pertanyaan
- c. Metode catatan prestasi.
- d. Metode dengan pilihan terarah (Force Choice Methode)
- e. Metode peristiwa krisis (Critical Incident Methode)
- f. Skala peringkat yang dikaitkan dengan tingkah laku.

Kebanyakan sistem dapat ditingkatkan dengan melatih para supervisor dalam melakukan penilaian kinerja. Karena melakukan penilaian adalah sangat penting dalam manajemen kinerja, pelatihan harus terpusat pada meminimalkan kesalahan penilai dan menyediakan sebuah kerangka umum referensi pada bagaimana para penilai mengamati dan mengingat informasi (Ananda, 2021:8).

2.1.1.5. Indikator Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2013:34) terdapat enam indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

- b. Kuantitas kerja Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.
- c. Keandalan Keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan.
- d. Sikap Sikap ini terdiri dari sikap seseorang karyawan terhadap perusahaan maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Sedangkan menurut (Wibowo, 2017:31) indikator-indikator kinerja karyawan adalah :

- 1. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.
- 2. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai
- 3. Umpan balik melaporkan kemajuan baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.
- 4. Alat dan sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- 5. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6. Motivasi merupakan alasan atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2.1.1.5 Manfaat Kinerja Karyawan

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak perusahaan maupun para karyawan. Perusahaan menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para karyawan berkepentingan untuk mendapatkan pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012:12).

Manfaat kinerja menurut (Wibowo, 2016:12) adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat kinerja bagi organisasi Menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerjaan terampil untuk pindah, mendukung program perubahan budaya.
- b. Manfaat kinerja bagi manajer Klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki

kinerja tim dan individual, mengusahkan penghargaan non finansial pada staf, mengusahkan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung Kemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, menugaskan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi.

- c. Manfaat kinerja bagi individu Memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mendukung kinerja, dan formulasikan tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

Sedangkan menurut (Rivai & Sagala, 2013:13) manfaat kinerja karyawan pada dasarnya meliputi:

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c. Sebagai perbaikan kinerja karyawan.
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- e. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik sumber daya manusianya berfungsi.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana semua karyawan dalam perusahaan melakukan aktivitasnya setiap hari. Lingkungan kerja yang aman dan kondusif sangat memberikan keoptimalan bagi karyawan dalam bekerja. Lingkungan juga sangat mempengaruhi emosional setiap karyawan. Apabila suatu lingkungan kerja memberikan kesenangan maka karyawan akan betah bekerja di perusahaan itu, tapi apabila lingkungan kerja memberikan ketidak senangan maka karyawan akan merasakan ketidak betahan dalam melakukan aktivitas kerja.

Menurut Anas, (2013:43) lingkungan kerja yang baik secara fisik amupun non fisik sangat diharapkan oleh karyawan untuk bekerja secara maksimal, begitu pula sebaliknya jika lingkungan sektar buruk, maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Panjaitan, (2017:4) menyatakan lingkungan kerja merupakan bagian dari proses manajemen kinerja yang memberikan kontribusi pada kelancaran berjalannya perusahaan atau organisasi. Lingkungan dapat mempengaruhi suasana hati dan keseluruhan cara memandang hidup. Lingkungan memberi rangsangan kuat pada perasaan, ide wawasan terhadap orang yang kita temui atau kejadian yang kita alami. Walaupun demikian, pengaruh lingkungan terhadap kreativitas ternyata lebih besar dari pada yang umum diakui orang.

Junaidi (2018:41) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mencakup peralatan, bangunan kantor dan tata ruang kantor atau yang

disebut kondisi atau lingkungan fisik serta kondisi jasmaniah tempat kerja. Dari definisi tersebut menunjukkan bahwa untuk lingkungan kerja yang berbeda dalam lingkungan kerja memberi pengaruh yang besar pada setiap pekerjaan pegawai. Terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

2.1.2.2. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Jakfar, 2013:20) manfaat lingkungan kerja yaitu :

- a. Meningkatkan produktifitas karna menurunnya jumlah hari kerja yang hilang
- b. Meningkatnya efisiensi kualitas kerja
- c. Menurunnya biaya kesehatan dan asuransi
- d. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar

Mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada didalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja .

2.1.2.3. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Lingkungan kerja dibagi kedalam dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Serdarmayanti, 2018:56). Adapun yang termasuk lingkungan kerja fisik adalah :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja kursi, meja dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Menurut (Serdamayanti, 2017:22) indikator lingkungan kerja ditinjau dari lingkungan kerja fisik adalah :

1. Penerangan
2. Sirkulasi udara
3. Kebisingan
4. Ruang gerak
5. Fasilitas
6. Kebersihan
7. Warna
8. Musik

Sedangkan, Indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut (Sunyoto, 2012:28) terdiri dari :

1. Penerangan
2. Kebisingan
3. Suhu udara
4. Ruang gerak yang diperlukan
5. Pewarnaan
6. Keamanan

2.1.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja merupakan faktor pendukung untuk meraih adanya produktivitas kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan betah dan merasa nyaman untuk melaksanakan pekerjaan yang di bebankan kepadanya. Kondisi lingkungan kerja secara tidak langsung akan mempengaruhi emosi karyawan. Ketika karyawan tidak merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya maka kemungkinan untuk meraih kinerja optimal dari karyawan itu sangatlah kecil.

Keamanan lingkungan kerja juga sangatlah penting karena apabila karyawan tidak merasa aman dengan kondisi lingkungan kantor maka fokus kinerja karyawan akan berkurang karena adanya rasa was-was. Selain itu adanya perhatian atasan terhadap kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja karyawan akan menumbuhkan rasa semangat yang berlebih sehingga karyawan akan

semakin termotivasi untuk bekerja semakin baik dan menunjukkan adanya kerjasama kerja yang baik. Melalui lingkungan kerja atasan akan mampu mengontrol dan mengatur kerja karyawan dengan baik. Disamping itu karyawan juga akan menunjukkan kepuasan kerja serta prestasi kerjanya sehingga perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan pengawasan yang tidak terlalu banyak dan menciptakan hubungan baik antara atasan dengan bawahannya. Maka semakin baik lingkungan kerja, semakin baik pula kinerja karyawan dan semakin menguntungkan bagi perusahaan (Nisa, 2018:25-26).

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Adapun faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja menurut (Serdamayanti, 2017: 42), diantaranya :

- a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur di tempat kerja
- c. Kelembaban di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Getaran mekanis di tempat kerja
- g. Bau-bauan di tempat kerja
- h. Tata warna di tempat kerja
- i. Dekorasi di tempat kerja
- j. Musik di tempat kerja
- k. Keamanan di tempat kerja
- l. Hubungan atasan dengan bawahan

m. Hubungan sesama rekan kerja

2.1.3. Fasilitas Kerja

2.1.3.1. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas yaitu sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan tersebut. Fasilitas kerja merupakan salah satu faktor pendukung pencapaian tujuan perusahaan serta dapat membantu kelancaran tugas yang dikerjakan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai yang diharapkan dan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan (Pingkan 2016:409)

Menurut Moekijat & Handayani, (2016:150) fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) keluaran (*output*) yang diinginkan. Sedangkan menurut Lupiyaodi, (2016:34) fasilitas ialah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga, merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari yang lainnya. Jenis-jenis fasilitas:

1) Mesin dan Peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada perusahaan.

- 2) Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar, dan lainnya.
- 3) Perlengkapan Kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada dipertemuan, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).
- 4) Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan, inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.
- 5) Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- 6) Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan perdagangan.
- 7) Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor dan lainnya) Ganda,(2013:111-112).

Menurut Hartono, (2005:501) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

1. Mempunyai bentuk fisik

Di pakai atau di gunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan. Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanent dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.

2. Memberikan manfaat dimasa akan datang

Pendapat di atas dapat di ketahui bahwa sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang (Ibrahim & Dahlius, 2016:3).

Hubungan Fasilitas terhadap Kinerja : Suatu pencapaian tujuan organisasi, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan untuk memudahkan dan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Zeithmal dalam mengemukakan bahwa kinerja pelayanan publik yang baik dapat dilihat melalui berbagai indikator yang sifatnya fisik. Aspek fisik pelayanan yang diberikan seperti tersedianya gedung pelayanan yang representatif, fasilitas pelayanan berupa televisi, ruang tamu yang bersih dan nyaman, peralatan pendukung yang memiliki teknologi canggih, misalnya komputer, penampilan aparat yang menarik di mata pengguna jasa, seperti seragam dan berbagai fasilitas kantor yang memudahkan akses pelayanan bagi masyarakat. Menyadari akan pentingnya kehadiran fasilitas kerja maka suatu yang

baik karena keberhasilan suatu organisasi tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja. Oleh karena itu jika fasilitas kerja tidak lengkap maka karyawan tidak akan bisa melakukan pekerjaan yang ditugaskan, itu bisa berdampak terhadap kinerja (Anisa, 2021:24-25).

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Fasilitas kerja merupakan bagian penting dalam perusahaan. Kinerja karyawan sangat ditentukan oleh fasilitas yang diberikan guna menunjang pekerjaan karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Di era globalisasi seperti ini fasilitas kerja memiliki peran penting dalam menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan karena semakin banyak pekerjaan semakin banyak pula fasilitas yang dibutuhkan serta semakin modern fasilitas peralatan dan perlengkapan kantor yang diberikan kepada karyawan semakin optimal pula kinerja karyawan.

Pemberian fasilitas kerja ini tidak hanya berupa fisik, fasilitas dalam bentuk reward juga sangat penting. Pemberian reward kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang baik merupakan bagian penting untuk menciptakan semangat kerja dan prestasi kerja yang baik dari karyawan yang pastinya juga akan menguntungkan bagi perusahaan. Selain itu penghargaan tersebut dapat menunjukkan adanya perhatian dari atasan kepada bawahan yang dapat menciptakan hubungan baik antara atasan dan bawahan. Bentuk reward yang diberikan kepada karyawan bisa berbagai macam seperti bentuk uang atau

dalam bentuk hiburan dan rekreasi. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan fasilitas yang diberikan kepada karyawan karena semakin banyak penghargaan yang diberikan atasan kepada karyawannya maka semakin baik pula kinerja karyawan dan semakin berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan (Nisa,2018:26).

2.1.3.3. Dimensi Fasilitas Kerja

1. Kenyamanan

Kenyamanan dalam bekerja, biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, demi mendapatkan suasana kerja yang nyaman, mereka pun mencari cara untuk menciptakan suasana tersebut.

2. Peralatan

Peralatan merupakan alat bantu yang digunakan karyawan, untuk mempermudah pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam bekerja (Irmanita, 2018 :46)

2.1.3.4. Indikator 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 A. Pangarso dan Firdaus, (2016:1-19) fasilitas kerja yang disediakan perusahaan haruslah disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, sehingga pekerjaan yang disediakan karyawan dapat berjalan dengan efektif.

Indikatornya adalah tata ruang, keamanan dan kenyamanan, peralatan dan dukungan teknologi, fasilitas olahraga dan rekreasi. . Adapun indikator fasilitas kerja yang dikemukakan oleh Murtiningsih, (2012:54) adalah 1) Tersedianya toilet yang bersih dan memadai, 2) Tersedianya tempat sholat yang bersih, 3) Tersedianya tempat parkir yang luas, 4) Masing masing karyawan mendapat meja dan kursi yang nyaman.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian Hasil	Hasil Penelitian
1.	Wahyuningtyas (2013)	Pengaruh Lingkungan kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada kantor Bank Cabang Koordinator Semarang	- Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja - Kepuasan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
2.	Listyani (2016)	Pengaruh Fasilitas kerja dan Komunikasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sharp Electronics Cabang Kediri	- Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja - Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian Hasil	Hasil Penelitian
3.	Irmanita (2018)	Pengaruh Komunikasi, Lingkungan kerja, Fasilitas dan Keamanan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan PT.Jasa Manunggal Pulau Mas Palembang	<ul style="list-style-type: none"> - Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja - Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja - Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja
4.	Panjaitan (2017)	Pengaruh Lingkungan kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai (Survey pada R.S.U.D Cibatat Cimahi	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja - komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
5.	Ratag Pingkan Elisabeth Vony (2016)	Pengaruh Pelatihan, Fasilitas kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT United Tractort Cabang Manado	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja - Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja - Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

2.3. Kerangka Konseptual

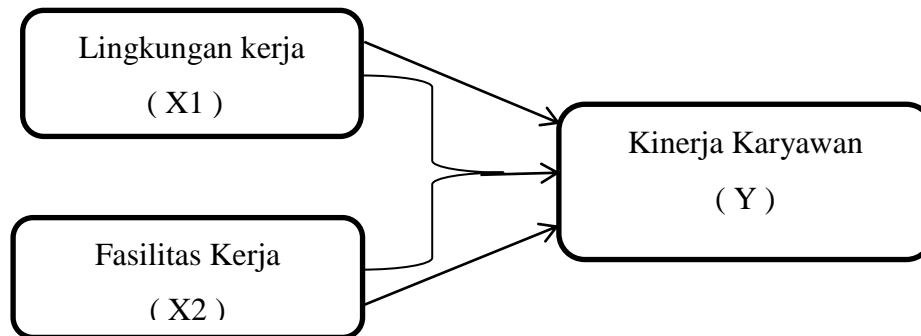
Sugiyono (2014:128) menyebutkan bahwa kerangka konsep akan mengaitkan secara spekulatif antar variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan dependen.

Berdasarkan keterangan diatas, dapat pula di artikan bahwa kinerja adalah sebagai seluruh hasil yang di produksi pada fungsi pekerjaan aktivitas

khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah rata – rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu. Pendapat diatas didukung oleh pernyataan dari sutarno (2015:121), yaitu : Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi diantara anggota – anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen

Suasana lingkungan kerja yang mendukung seperti kebersihan diorganisasi, maka akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, penerangan/cahaya yang cukup diruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya keributan atau kebisingan, bau tidak sedap, dan terjaminnya keamanan seperti diharapkan dapat menunjang proses kerja pegawai. Dengan terpacunya proses kerja karyawan, maka dengan sendirinya meningkat pula kinerja dari karyawan tersebut.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap orang yang melakukan pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau menghasilkan barang atau jasa. Lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak langsung pada produktifitas kerja para karyawan, karena bila salah satu faktor penting tersebut tidak memenuhi standar kepentingan karyawan, maka hasil kerja karyawan tidak bisa memenuhi target yang ditetapkan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Irmanita, (2018) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Fasilitas kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT United Tractort Cabang Manado” hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT United Tractort Cabang Manado.

H1 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan

Kelengkapan fasilitas, akan mendorong timbulnya hasil kerja yang efektif, efisien serta mendorong peningkatan kualitas, yang seiring dengan standar kerja yang ada. Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan haruslah disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, sehingga pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dapat berjalan dengan efektif.

Berdasarkan hasil penelitian Listyani, (2016) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Fasilitas kerja dan Komunikasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sharp Electronics Cabang Kediri” hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sharp Electronics Cabang Kediri.

H2 : Fasilitas Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

2.4. Hipotesis

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

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Efata Indonesia *Tour and Travel* Medan.
2. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Efata Indonesia *Tour and Travel* Medan.
3. Lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan tapi tidak dengan fasilitas yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Efata Indonesia *Tour and Travel* Medan.