

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada suatu perusahaan kinerja seorang karyawan merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan selalu mengawasi kinerja karyawannya agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik. Kinerja karyawan yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan karna dengan begitu akan memajukan suatu perusahaan.

Salah satu hal utama yang dapat berpengaruh pada kinerja diantaranya adalah pemberian fasilitas kerja Menurut Lupiyaodi dalam Anam & Rahardja (2017:2) dijelaskan bahwa pengertian fasilitas adalah suatu sarana prasarana yang dipakai untuk memudahkan serta memperlancar setiap aktivitas. Semakin lengkap fasilitas yang disediakan serta dalam kondisi baik maka akan mendukung jalannya berbagai kegiatan di perusahaan.

Fasilitas Kerja di PT. Bank Mandiri (PERSERO), Tbk. Region 1 Sumatera 1 sudah cukup baik namun ada beberapa hal yang masih belum kondusif seperti adanya tarif parkir untuk karyawan dikarenakan tidak tersedianya fasilitas parkir gratis khusus karyawan sehingga karyawan harus membayar tarif parkir. diantaranya lainnya juga adanya permasalahan yang sering timbul seperti kurang lengkapnya ketersediaan dikantin atau tidak termanfaatkannya fasilitas kerja yang

ada seperti tempat gym sehingga tidak termanfaatkan dengan baik. Dalam keadaan seperti ini fasilitas kerja tidak dapat dimanfaatkan secara efektif.

Fasilitas yang memadai dapat menunjang kinerja karyawan sedangkan bagi penerima layanan dapat memberikan rasa nyaman dan kepuasan ketika proses layanan berlangsung. Sedangkan menurut (Suhardi, 2002) adalah sikap/perbuatan yang perlu diberikan (menyenangkan atau tidak menyenangkan) kepada pihak lain

Selain fasilitas kerja, faktor penting lainnya yang perlu diperhatikan yaitu lingkungan kerja dalam suatu instansi. Buchori Zainun dalam Anasari & Suryani (2015:99) berpendapat bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh faktor-faktor iklim organisasi dan lingkungan luar. Perusahaan dengan kondisi lingkungan yang mendukung dapat membantu karyawan untuk mengurangi tingkat kejenuhan dan kelelahan, sehingga kinerja karyawan bisa meningkat, dimana lingkungan kerja merupakan potret realitas keadaan di dunia kerja yang terus berkembang, serta ditempat kerja dapat memberikan gambar mengenai hari ke hari kehidupan karyawan yang datang untuk bekerja, dating bersama-sama untuk tujuan yang sama, melaksanakan pekerjaan mereka, dan hidup dalam kerangka aturan dan peraturan perusahaan (Bhattacharya, 2012). Lingkungan kerja yang kondusif, dan nyaman berakibat langsung meningkatnya kinerja seorang karyawan.

Lebih lanjut beberapa studi sebelumnya menemukan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor fasilitas dan lingkungan kerja (Sari, 2016), (Roelofsen, 2002)(Hazmi & Nugraha, 2021),(Pratiwi et al., 2019) dan

(Anam & Rahardja, 2017), dimana kedua faktor tersebut tidak bisa dipisahkan, sebagai faktor pendukung untuk menciptakan produktivitas yang lebih baik.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana terdapat banyak tim yang didalamnya terdapat banyak sarana penunjang yang dapat menunjang instansi melalui tujuan instansi tersebut. Kinerja yang baik serta berkelanjutan secara tidak langsung tercipta dari lingkungan kerja yang kondusif yang dapat dilihat beberapa aspek diantaranya, manajemen, struktur organisasi, kebebasan, lingkungan fisik yang menyenangkan misalnya aksesibilitas tempat-tempat atau ruang yang sangat menyenangkan, keadaan ekologis dalam perubahan suhu, pencahayaan atau kualitas yang cukup sederhana dapat mempengaruhi kinerja.

Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan aman akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu dapat mengganggu proses dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan tepat pada waktunya, menurunkan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu lingkungan kerja merupakan lokasi seorang tenaga kerja melakukan pekerjaan sesuai dengan kondisi lingkungan sekitar, jika lingkungan sekitar aman dan nyaman maka pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sesuai harapan, sebaliknya jika lingkungan tidak aman, tidak nyaman, dan membuat risih maka pekerjaan dapat terganggu dan tidak dapat terselesaikan sesuai target. Lingkungan kerja yang kondusif, dan nyaman berakibat langsung meningkatnya kinerja seorang karyawan.

Masalah yang sering timbul di PT. Bank Mandiri (PERSERO), Tbk. Region 1 Sumatera 1 yaitu kurangnya kedekatan secara personal dari beberapa

karyawan, sehingga hubungan hanya sebatas hubungan kerja saja. Hal ini mengakibatkan kurangnya rasa akrab dan rasa mengayomi yang di rasakan oleh sesama karyawan .

Kinerja berasal dari kata job performance tau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai Oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi menurut (Moeharino, 2012).Pengelolaan dan peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bagian dari usaha untuk mencapai tujuan di sebuah perusahaan, sebab SDM bagian yang paling dibutuhkan bagi kemajuan perusahaan. Jalannya sebuah kegiatan dan berbagai keputusan yang akan diambil merupakan peran dari sumber daya manusia. Dengan demikian, SDM diminta agar proaktif mengembangkan diri dan meningkatkan kinerjanya.

Definisi kinerja menurut pendapat Rahadi (2010) adalah performance, sebuah prestasi kerja, dan hasil kerja. Setiap instansi dalam melaksanakan program diarahkan berdaya guna untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang bagus, secara langsung memberikan pengaruh pada kinerja sebuah organisasi atau perusahaan. Dikatakan oleh Jones dalam Rahadi (2010:5) bahwa tinggi dan rendahnya tingkat kinerja karyawan sangat bergantung

pada beberapa hal yang mempengaruhinya yaitu meliputi: 1) fasilitas kerja, 2) lingkungan kerja, 3) kemampuan pribadi, 4) kemampuan manajer, 5) motivasi karyawan, dan 6) kesenjangan proses.

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.

PT. Bank Mandiri (PERSERO), Tbk. region 1 sumatera 1 merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang produk dan jasa perbankan sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundangan. Perusahaan memerlukan dukungan fasilitas kerja yang cukup dan pemanfaatan fasilitas kerja secara efektif yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Berdasarkan pengamatan dan uraian diatas, maka maksud dan tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan dan besarnya pengaruh Fasilitas kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (PERSERO), Tbk. Kantor Wilayah Region 1 sumatera 1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan memperkaya ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen. Dimana dalam pengelolaan organisasi peran kualitas Sumber Daya

Manusia fasilitas kerja dan Lingkungan kerja memegang peranan yang amat penting.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih terdapat fasilitas yang belum terpenuhi dan Adanya kebutuhan fasilitas yang tidak termanfaatkan bagi karyawan dalam menunjang kinerjanya
2. Faktor Lingkungan Kerja kurangnya mengelola hubungan antar karyawan dengan karyawan
3. Kinerja karyawan yang belum optimal dalam melaksanakan perkerjaannya

## **1.3. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.3.1 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (PERSERO), Tbk. Kantor Wilayah Region 1 Sumatera 1

### **1.3.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap PT. Bank Mandiri (PERSERO), Tbk. Kantor Wilayah Region 1 Sumatera 1

2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap PT. Bank Mandiri (PERSERO), Tbk. Kantor Wilayah Region 1 Sumatera 1

3. Bagaimana Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap PT. Bank Mandiri (PERSERO), Tbk. Kantor Wilayah Region 1 Sumatera 1

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk dapat menentukan pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (PERSERO), Tbk. Kantor Wilayah Region 1 Sumatera 1

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Sebagai tambahan referensi untuk penerapan ilmu pengetahuan khususnya diharapkan mampu meningkatkan pemahaman terkait dengan fasilitas kerja ,lingkungankerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (PERSERO), Tbk. Kantor Wilayah Region 1 Sumatera 1
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 penelitan yang berhubungan dengan fasilitas kerja ,lingkungan kerja dan kinerja karyawan dan dapat dijadikan referensi tambahan yang berkaitan dengan objek pembahasan maupun variabel-variabel yang digunakan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Pengertian Dan Jenis Fasilitas Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Fasilitas**

Menurut Zakiah Daradjat (2012: 230) Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan.

###### **2.1.1.2 Pengertian Fasilitas Kerja**

Barry, (2012) menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Menurut (Ranupandojo&Husnan,2005) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas karyawan.

Berdasar kan pengertian fasilitas kerja menurut para Ahli diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas. Selanjutnya menurut Moenir (2016:120) Fasilitas kerja di tinjau dari segi kegunaanya (utilization) terdiri dari 3 golongan, yaitu:

### 1) Peralatan Kerja

Yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan gunanya.

### 2) Perlengkapan Kerja

Yaitu semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan. Contoh, perlengkapan komunikasi, perlengkapan pengolahan data, furniture

### 3) Perlengkapan bantu atau fasilitas

Yaitu semua jenis benda yang berfungsi membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan misalnya mesin lift, mesin pendingin ruangan, mesin absensi, mesin pembangkit tenaga.

#### **2.1.1.3. Jenis Fasilitas Kerja**

Menyadari akan pentingnya fasilitas kerja bagi karyawan maka perusahaan dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja karena keberhasilan suatu perusahaan tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja. Menurut Syafri Sofyan (2001) jenis – jenis fasilitas kerja terdiri dari :

a. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.

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

#### **2.1.1.4 Indikator Fasilitas Kerja**

Menurut Alex S. Nitisemito (2000) bahwa jenis – jenis fasilitas yang menyenangkan dapat ditafsirkan secara luas antara lain tempat rekreasi kafeteria, tempat olahraga, balai pengobatan, tempat ibadah, kamar kecil yang bersih, pendidikan untuk anak dan sebagainya. Lebih lanjut, indikator fasilitas menurut Faisal dalam Ermiaati dan Sembiring (2005) adalah:

1. Komputer
2. Meja Kantor
3. Parkir
4. Bangunan Kantor
5. Transportasi.

#### **1.1.5 Karakteristik Fasilitas Kerja**

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

- a. Mempunyai bentuk fisik

Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan. Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanent dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.

b. Memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

Dari pendapat diatas dapat diketahui 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.

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitas karyawan tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien. "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, hal tersebut

menurut Soetjipto (2008:87)". Sedangkan menurut Siagian (2014:56), "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari". Dari beberapa pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan tentang pengertian lingkungan kerja dimana merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau pun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendukung kinerja karyawan akan menimbulkan rasa puas bagi pekerja dalam suatu organisasi. Dengan lingkungan kerja nyaman juga karyawan dapat menjadi betah dan setia kepada perusahaan, sehingga ini menjadi sebuah keuntungan yang besar bagi perusahaan dalam mengefesiensi biaya-biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

#### **2.1.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja**

"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, hal ini dikemukakan Siagian (2014:2013)". Artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya performa karyawan. Perusahaan-perusahaan yang besar sangat mempertimbangkan secara detail berkaitan lingkungan kerja, mulai dari tata letak

ruangan, tata letak perusahaan, kondisifitas sesama rekan kerja, fasilitas-fasilitas kantor, transportasi umum, dll.

### **2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (1992,159) yaitu sebagai berikut:

#### **1. Suasana kerja**

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi 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 (Saydam, 1996:381).

#### **2. Hubungan dengan rekan kerja**

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor 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 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **3. Tersedianya fasilitas kerja**

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.

#### **2.1.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Lingkungan kerja adalah kekuatan yang mendorong semangat yang ada didalam maupun diluar dirinya baik itu yang berupa reward maupun punishment sehingga Herberg dalam Luthans (2012:84) menyatakan bahwa pada manusia terdapat enam faktor pemuas.

- 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). Dan pengembangan karir (the possibility of growth).

#### **2.1.2.5 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

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

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan

g. Kebersihan

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Struktur kerja

2. Tanggung jawab kerja

3. Perhatian dan dukungan pemimpin

4. Kerja sama antar kelompok

5. Kelancaran komunikasi

### **2.1.3 Kinerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Sutrisno (2014) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan di dalam mewujudkan sasaran, tujuan dan visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan, strategis suatu organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi agar tercapainya tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi atau suatu perusahaan.

#### **2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Sutrisno:2009) ,mengemukakan bahwa untuk mengukur sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh suatu organisasi atau perusahaannya itu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil kerja dari standar kerja yang telah ditetapkan. Pengukuran

prestasi atau kinerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yaitu :

Hasil kerja, merupakan tingkat kuantitas maupun kualitas kerja yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

1. Pengetahuan pekerjaan merupakan tingkat pengetahuan dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan.
2. Inisiatif merupakan tingkat kesediaan melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul.
3. Kecekatan mental merupakan tingkat kemampuan dan kecepatan mereka menerima intruksi kerja dan menyesuaikan metode kerja.
4. Sikap meliputi tingkat semangat kerja dan sikap positif dalam melakukan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi. Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor baik faktor eksternal maupun internal dari karyawan tersebut.

### **2.1.3.3 Indikator Kinerja**

Menurut Robbins (2006) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu:

#### **1. Kualitas**

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

## 2. Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

## 3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

## 4. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

## 5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **2.1.3.4 Pengukuran Kinerja**

Handayani (2011: 78) berpendapat bahwa pengukuran kinerja merupakan usaha memetakan strategi ke dalam tindakan pencapaian target tertentu, tidak hanya target akhir yang perlu diukur dan menjadi ukuran kinerja perusahaan, tetapi juga berkaitan dengan kompetensi dan proses yang telah dilaksanakan. Pengukuran kinerja dimulai dengan proses penetapan indikator kinerja yang

memberikan informasi sedemikian rupa sehingga memungkinkan unit kerja perusahaan untuk memonitor kinerjanya dalam menghasilkan output dan outcome terhadap konsumen. Pengukuran kinerja dalam sebuah perusahaan merupakan suatu proses umpan balik dari akuntan kepada manajemen yang menyediakan informasi tentang seberapa baik kesesuaian suatu tindakan dengan rencana yang dibuat sebelumnya.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja sebagai berikut: (Moeheriono, 2014:97)

1. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya;
2. Merumuskan indicator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indicator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama (critical success factors) dan kunci indicator kinerja (key performance indicator);
3. Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisa hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan, dan sasaran organisasi;
4. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada

## 2.1 Penelitian terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ali akbar (2017)	Pengaruh fasilitas kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai kantor dinas pu bina marga prov. Sul-sel	Secara parsial variabel fasilitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor dinas pu bina marga prov. Sul-sel
2.	Listyani (2016)	Pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sharp Electronics Cabang Kediri	Pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sharp Electronics Cabang Kediri
3.	Permatasari (2011)	Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.oda putrajaya tekstil Surabaya	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.oda putrajaya tekstil Surabaya
4.	Budiyono (2008)	Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Karya Gemilang Surakarta	Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Karya Gemilang Surakarta
5.	Pratomo (2015)	Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Utara	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Utara

## **2.3 Kerangka Konseptual**

Sugiyono (2010, 88) menjelaskan kerangka konseptual merupakan model tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

### **2.3.1 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Fasilitas kerja merupakan faktor pendukung meraih adanya produktivitas kinerja karyawan. Ketersediaan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila kantor sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka kantor mampu menambah semangat dan kesenangan karyawan, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Menurut (Lukiyana & Tualaka, 2016) fasilitas kerja dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian (Fitriani, 2013) dan (Listyani, 2016) bahwa fasilitas kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena dengan adanya fasilitas kerja dalam suatu perusahaan yang dapat dinikmati oleh karyawan baik berupa alat, perlengkapan, benda, maupun ruangan untuk bekerja akan menimbulkan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan tentunya hal ini berdampak baik bagi perusahaan.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan suatu alat atau prasarana yang digunakan untuk memberikan

kemudahan dalam memproses suatu masukan menuju keluaran yang diinginkan. Sehingga apabila fasilitas kantor tersebut dalam kondisi yang baik dan lengkap, maka otomatis dapat menumbuhkan kegairahan kerja para karyawan dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila fasilitas kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Ketersediaan fasilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja merupakan faktor pendukung untuk meraih adanya produktivitas kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja. Karyawan sangat bergantung pada bagaimana keadaan dalam perusahaan tempat ia bekerja. Hal ini dapat dipengaruhi langsung oleh lingkungan fisik dan juga lingkungan non fisik. Perusahaan harus mampu menerka bagaimana cara agar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Bila perusahaan gagal menciptakan lingkungan yang kondusif, hal ini akan sangat mengganggu konsentrasi kerja karyawan, sehingga berdampak pada menurunnya tingkat kinerja karyawan itu sendiri.

Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja yang tersedia nyaman dan memiliki fasilitas yang memadai akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, Kondisi lingkungan

kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan

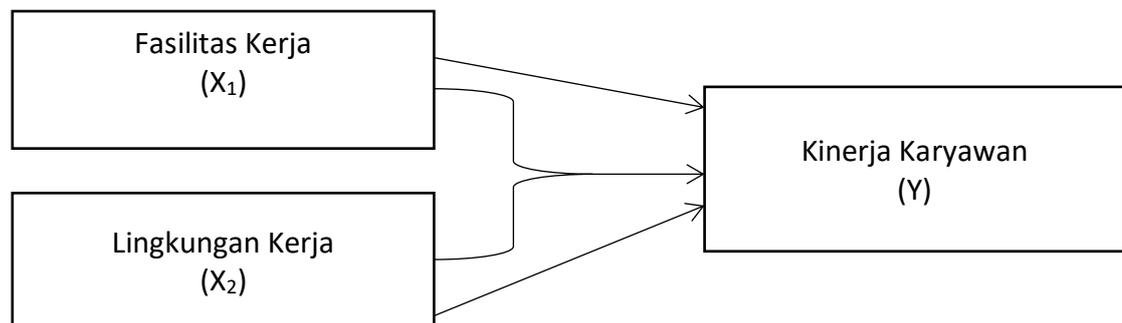
Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien Ardana (2012:208) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas”. Selain itu dikemukakan juga bahwa “kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan”.

### **2.3.3 Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja dan fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang mendukung adanya kegiatan kerja sangatlah penting, khususnya dengan cara menciptakan rasa aman, nyaman, dan suasana kerja yang baik kepada karyawan akan memberikan dorongan semangat kerja karyawan sehingga timbul motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Fasilitas kerja tidak kalah pentingnya guna mendukung produktivitas kinerja karyawan. Dengan adanya fasilitas yang memadai berupa sarana prasarana dan perlengkapan kantor maka akan mempermudah pekerjaan dan memicu

semangat kerja karyawan sehingga karyawan akan bekerja semakin baik serta dengan sukarela mendedikasikan dirinya untuk ikutan didalam memajukan perusahaan. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja karyawan dan semangatnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Demikian pula dengan fasilitas kerja. Semakin baik fasilitas kerja yang diberikan maka semakin baik kinerja karyawan dan semakin besar peluang perusahaan untuk lebih maju selain itu juga mampu mengikat komitmen karyawan agar dapat bersama-sama memajukan perusahaan. Kerangka berpikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual**

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasar kan rumusan masalah yang ditetapkan. Maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian sebagaiberikut:

1. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri ( PERSERO), Tbk. Kantor Wilayah Region 1 Sumatera 1
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (PERSERO), Tbk. Kantor Wilayah Region 1 Sumatera 1
3. Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (PERSERO), Tbk. Kantor Wilayah Region 1 Sumatera 1