

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang ini persaingan perusahaan sudah semakin ketat. Banyak dari perusahaan yang tutup karena tidak bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal ini yang menuntut setiap perusahaan untuk mendapatkan hasil yang semaksimal mungkin jika ingin bersaing di era globalisasi sekarang ini. Untuk mewujudkannya, perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dan mumpuni serta memadai.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset perusahaan yang harus diperhatikan, karena mereka memegang peranan yang sangat penting dalam berbagai kegiatan perusahaan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia ini menjadi faktor yang sangat penting untuk dilakukan guna menciptakan ketenagakerjaan yang kompeten dan profesional. Peningkatan ini bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan menumbuhkan komitmen yang kuat untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab dalam organisasi secara efektif dan efisien.

Jika dalam organisasi memiliki banyak karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaannya maka dipastikan karyawan tersebut akan memberikan seluruh kemampuannya dan keahliannya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga memiliki pengaruh yang sangat besar pada organisasi dengan adanya

peningkatan kinerja karyawan akan berdampak pada kualitas organisasi yang semakin bagus (Neksen et al. 2021:105)

Novriansyah (2018:19) menyebutkan kinerja merupakan kemampuan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama kearah tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut juga baik, sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu atau kelompok dengan kinerja perusahaan.

Sedangkan Sudaryono (2017:70) menyebutkan kinerja merupakan unjuk kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas pekerjaannya sesuai kewenangannya dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan indikator menyelesaikan tugas dengan baik dan benar, menaati prosedur dan aturan kerja, memiliki inisiatif dalam bekerja, menjaga kualitas bekerja, berperilaku baik dan tanggap terhadap peningkatan tuntutan kerja, mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai agenda kerja. Menurut Mangkunegara (2018:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Muis (2018:45) suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya terutama pegawai yang ada dengan optimal dan profesional. Sejalan dengan hal tersebut, permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, baik itu sektor swasta maupun pemerintahan, tidak dapat dipungkiri, tenaga kerja menjadi urat

nadi unsur terpenting yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan melalui prestasi-prestasi atas pencapaian beban kerja yang diberikan kepada setiap unit kerja. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan prestasi karyawannya, misalnya dengan melalui penilaian atas beban kerja setiap unit kerja, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Penilaian atas prestasi karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Menurut Jufrizen (2018:78) upaya-upaya untuk meningkatkan prestasi karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya dan bagaimana setiap karyawan dapat mencapai prestasi yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2016:94) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pembinaan pegawai tidak dapat dipisahkan dari

kedudukan mereka sebagai manusia yang tidak terlepas dari kebutuhan, kemampuan dan kepribadian yang dapat dikembangkan. Penilaian prestasi merupakan proses yang dilakukan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan karyawan. Penilaian prestasi kerja suatu hal yang penting dilakukan bagi perusahaan dan karyawannya, karena penilaian prestasi kerja dapat dijadikan sebagai motivasi bagi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Melalui penilaian prestasi kerja, perusahaan dapat melihat perkembangan kinerja karyawan dari waktu ke waktu, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

Dengan adanya penilaian prestasi kerja diharapkan dapat membangun kerjasama antar karyawan, meningkatkan motivasi kerja masing-masing karyawan dan kinerja perusahaan. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya apabila hasil kerja dari beban kerja yang diperolehnya lebih tinggi dari standar kinerja, demikian sebaliknya seorang karyawan yang hasil kerjanya tidak mencapai standar pekerjaan dapat dikatakan berkinerja rendah.

PT. Perkebunan Nusantara IV memiliki 30 Unit Usaha yang mengelola budidaya Kelapa Sawit dan 1 Unit Usaha yang mengelola budidaya Teh dan 1 Unit Kebun Plasma Kelapa Sawit, serta 1 Unit Usaha Perbengkelan (PMT Dolok Ilir) yang menyebar di 9 Kabupaten, yaitu Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas, Batubara dan Mandailing Natal.

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina yang merupakan unit perkebunan yang terletak di Provinsi Sumatera Utara di Kabupaten

Serdang Bedagai, PTPN IV Adolina ini bergerak dalam sektor perkebunan kelapa sawit dan pengolahan kelapa sawit, produk utama perusahaan ini adalah minyak sawit (CPO) dan inti sawit (karnel). Produksi kelapa sawit yang begitu melimpah menjadikan Indonesia sebagai penghasil kelapa sawit terbesar didunia, serta dalam sektor pertanian sendiri mempunyai peranan yang cukup penting dalam kegiatan perekonomian di Indonesia, hal ini terlihat dari kontribusi kelapa sawit terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dari data Badan Pusat Statistik yaitu sekitar 1,69% pada kuartal III tahun 2024. Selain itu, nilai ekspor minyak sawit mencapai USD 20 miliar dengan volume ekspor mencapai 21,60 juta ton pada tahun 2024. Industri kelapa sawit juga telah menyediakan lapangan pekerjaan sebesar 16 juta tenaga kerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

Setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya diharapkan dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif. Tetapi pada kenyataannya kebanyakan pada saat sekarang ini tidak terdapat adanya disiplin pada setiap karyawan terutama pada perusahaan pemerintah, masih ada beberapa karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan ketentuan yang diberikan oleh atasannya bahkan para karyawan lebih banyak meninggalkan pekerjaan yang seharusnya mereka kerjakan, oleh karena itu perlu adanya disiplin dengan adanya disiplin maka penilaian kinerja terhadap karyawan dapat dilakukan dengan lebih objektif. Dari data yang diperoleh dari perusahaan ditemukan fenomena bahwasannya karyawan PTPN IV Adolina, masih kurang berupaya dalam memberikan hasil yang maksimal atas pencapaian kerjanya, hal ini terlihat dari realisasi pencapaian target pada tabel 1.1 dibawah ini :

Berikut tabel dibawah ini merupakan target dan realisasi produksi kelapa sawit PTPN IV Adolina selama 3 tahun terakhir.

Tabel 1.1
Standar kerja dan Realisasi Produksi Kelapa Sawit
PTPN IV Adolina Tahun 2022-2024

Tahun	Target	Realisasi
2022	140.095.850	127.739.820
2023	136.810.640	130.647.990
2024	139.821.780	129.720.450

Sumber : Kebun Adolina PTPN IV 2025

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan secara keseluruhan dari tahun 2022 sampai dengan 2024 belum pernah mencapai target produksi yang ditetapkan perusahaan, bahkan memperlihatkan kecenderungan penurunan tiap tahunnya atau dengan kata lain dapat dikatakan fluktuasi terhadap hasil realiasasi produksi dalam tiga tahun terakhir. Hal ini juga mencerminkan tingkat kinerja karyawan pada PTPN IV Adolina masih jauh dari harapan, ini terjadi akibat masih rendahnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya yang disebabkan oleh kurangnya keahlian dan pengalaman karyawan serta motivasi dalam bekerja. Dapat dilihat realisasi produksi pada tahun 2022 berjumlah 127.739.820 ton kelapa sawit, tentunya hasil ini tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang berjumlah 140.095.850 ton kelapa sawit. Kemudian pada tahun 2023 perusahaan menurunkan target produksi menjadi 136.810.640 ton kelapa sawit dan realisasi produksi pada tahun tersebut masih saja tidak sesuai harapan yang berjumlah 130.647.990 ton kelapa sawit. Pada tahun 2024 realisasi produksi kelapa

sawit yang berjumlah 129.720.450 ton kelapa sawit, dengan target produksi yang berjumlah 139.821.780 ton kelapa sawit tentunya hasil ini tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dapat dilihat dari tiga tahun terakhir target produksi yang sudah ditetapkan perusahaan tidak dapat terealisasi dengan baik sebagaimana yang sudah ditargetkan, ini menunjukkan kondisi kinerja karyawan pada PTPN IV Adolina di tiga tahun terakhir belum optimal, tentu saja ini menjadi fenomena yang dapat berdampak buruk bagi perusahaan.

Hal tersebut juga didukung dari hasil wawancara dengan Asisten kebun PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina diketahui ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor waktu kerja yang tidak sesuai dengan tingginya tingkat tugas yang diberikan kepada karyawan, beban kerja yang diberikan terlalu tinggi yang menjadikan karyawan merasa tertekan dan fasilitas kerja yang kurang memadai menghambat proses pekerjaan. Selain itu hasil pra-survey dengan cara wawancara kepada karyawan PTPN IV Adolina dengan pertanyaan terbuka yaitu “faktor apa yang mempengaruhi kinerja karyawan” dengan 17 responden secara acak menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.2
Faktor Yang Mempengaruhi Rendahnya Kinerja Karyawan

No	Faktor yang mempengaruhi kinerja	Jumlah
1	Fasilitas Kerja	4
2	Atasan	1
3	Gaji	2
4	Beban Kerja	6
5	Lingkungan Kerja	1
6	Waktu kerja yang tidak teratur	3

Sumber : Hasil Pra Survey 17 Karyawan PTPN IV Adolina

Berdasarkan hasil dari *pra-survey* diketahui bahwa dari 17 karyawan PTPN IV Adolina menunjukkan bahwa faktor beban kerja menempati posisi pertama dengan 6 jawaban, kemudian diikuti fasilitas kerja dengan 4 jawaban, waktu kerja yang tidak teratur 3 jawaban, gaji 2 jawaban, atasan dan lingkungan kerja 1 jawaban. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Yuliana Fransiska Bunga (2023) yang dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut Masriati (2018:48), beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini sesuai dengan penelitian Aji Saidina Ali (2022) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tania Selatan Palembang.

Beban kerja merupakan persoalan yang juga perlu diperhatikan bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja, karena beban kerja yang berlebih akan berdampak pula terhadap hasil kualitas kerja. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan perhatian kepada karyawan terutama dari berbagai masalah kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental. Proses ini akan berlangsung secara bertahap

dan lama-kelamaan akan bisa menjadi semakin memburuk yang akan menurunkan hasil kinerja bagi para karyawan.

Hasil kinerja yang kurang maksimal disebabkan karena pekerjaan yang menumpuk dan tidak terselesaikan dengan baik, sehingga berdampak negatif dan buruk terhadap kinerja karyawan maupun bagi perusahaan terutama dalam peningkatan kualitas dan kemajuan yang diinginkan perusahaan. Hal tersebut menuntut karyawan untuk dapat bekerja lebih maksimal untuk dapat mencapai standar/target yang telah dijelaskan pada tabel 1.1 yang pada kenyataannya dari tahun 2022 sampai dengan 2024 belum pernah perusahaan mampu mencapai target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan, bahkan memperlihatkan kecenderungan penurunan setiap tahunnya atau dengan kata lain dapat dikatakan terjadi fluktuasi terhadap hasil realisasi produksi dalam tiga tahun terakhir, padahal tekanan-tekanan berlangsung secara terus menerus sehingga membuat karyawan mulai merasa tidak nyaman. Bahkan tidak sedikit karyawan PTPN IV Adolina yang ingin resign dari pekerjaannya, dikarenakan beban kerja dan tekanan yang sering terjadi. Namun sulitnya mencari pekerjaan mengharuskan mereka bertahan ditempat kerja yang kurang memberikan kenyamanan dalam diri mereka. Hal ini mengindikasikan beban kerja belum berjalan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga tidak memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan secara tidak langsung telah terjadi peningkatan beban kerja terhadap karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah fasilitas kerja. Menurut Bary dalam Anggrainy (2018:4) fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya perusahaan dalam mencapai

tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Sehingga dengan adanya fasilitas kerja yang baik akan menunjang kinerja sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaannya. Husnan dalam Naibaho (2021:408) menyebutkan fasilitas kerja diperlukan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rian Syahputra Purba (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PTPN III (Persero) Medan.

Berdasarkan observasi dilapangan yang dilakukan peneliti ditemukan fenomena terkait permasalahan yang muncul pada kinerja karyawan PTPN IV Adolina, seperti kinerja karyawan masih belum sesuai dengan yang diharapkan ditandai dengan tidak tercapainya hasil kerja sesuai dengan yang ditargetkan. Masih terdapat karyawan yang kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaannya ditandai dalam proses pemanenan buah kelapa sawit, masih sering ada buah yang ketinggalan padahal buah tersebut sudah memasuki wajib panen. Sedangkan masalah yang berkaitan dengan beban kerja adalah adanya tekanan kerja yang tinggi dan waktu kerja diluar batas normal membuat karyawan merasa pekerjaannya menjadi beban sehingga merasa tidak nyaman ditandai dengan pemberian tugas kerja diluar yang sudah menjadi ketetapan. Sementara itu fasilitas kerja yang kurang memadai menghambat kinerja karyawan ditandai dengan keterbatasan alat injeksi sawit karena dalam penggunaannya harus bergantian antara afdeling yang satu dengan yang lain. Alat semprot yang sering kali mengalami kendala ditandai dengan sewaktu penyemprotan mesin tiba – tiba mati dan susah untuk dihidupkan

kembali. Oleh karena itu pimpinan perusahaan harus memberikan perhatian yang cukup besar terhadap masalah ini. Sehingga masalah tersebut bisa teratasi dan membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya untuk hasil yang maksimal.

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul : “ **Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah yaitu:

- 1) Masih rendahnya perhatian manajemen terhadap karyawan dalam memberikan arahan yang dapat meningkatkan motivasi kerja.
- 2) Masih adanya karyawan yang mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tidak tepat waktu sehingga mengganggu tugas rutin.
- 3) Fasilitas kerja yang tersedia saat ini belum dapat mengoptimalkan kinerja karyawan.
- 4) Masih rendahnya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan PTPN IV Adolina yang menyebabkan tidak dapat mengoptimalkan hasil kerja.
- 5) Adanya tekanan kerja yang tinggi membuat karyawan tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- 6) Masih minimnya tingkat ketelitian yang dimiliki oleh karyawan PTPN IV Adolina dalam melaksanakan tanggungjawabnya.
- 7) Adanya beban kerja yang tinggi akibat target produksi yang seringkali berubah – ubah/fluktuatif.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup agar lebih terarah, fokus, dan tidak menyimpang dari sasaran pokok penelitian, serta dapat mempermudah proses analisis itu sendiri. Oleh karena itu penulis membatasi permasalahan yang akan dikaji, yaitu Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Adolina Perbaungan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan ?
- 2) Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan ?
- 3) Apakah Beban Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu :

- 1) Bagi Peneliti

Merupakan kesempatan bagi peneliti agar dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama proses belajar diperkuliahan ke lingkungan kerja nyata, serta menambah pengetahuan dan wawasan melalui hasil penelitian mengenai kinerja karyawan.

- 2) Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai bahan refrensi bagi peneliti berikutnya sehingga dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama di masa yang akan datang.

3) Bagi Perusahaan

Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui beban kerja dan fasilitas kerja yang nantinya berguna untuk kemajuan perusahaan di masa yang akan datang.

4) Bagi Akademi

Sebagai tambahan kepustakaan mengenai beban kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan serta sebagai masukan dan tambahan pengetahuan bagi rekan-rekan mahasiswa serta masyarakat umum mengenai kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut pendapat Fadilla dan Assyofa (2022:50) bahwa beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Budiasa (2021:30) beban kerja adalah persepsi karyawan mengenai aktivitas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan upaya yang mereka lakukan untuk menghadapi permasalahan ditempat kerja.

Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja (Vanchapo 2020:1).

Beban kerja adalah proses dalam penetapan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun atau jangka waktu tertentu. Pekerja akan merasa bosan jika kemampuan mereka lebih besar dari pada tuntutan pekerjaan mereka. Namun sebaliknya, pekerja akan lebih kelelahan jika kemampuan mereka lebih rendah dari tuntutan pekerjaan (Koesmowidjojo 2017:21).

Berdasarkan pandangan atau pendapat para ahli tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja merupakan kondisi dimana karyawan harus melaksanakan pekerjaannya yang wajib diselesaikan sesuai dengan waktu yang sudah menjadi ketentuan atau yang sudah ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan atau target, sehingga semua dapat dilaksanakan dengan tepat waktu dan tidak menghambat atau mengganggu pekerjaan lainnya.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja seorang karyawan disuatu perusahaan, menurut pendapat Suryani (2021: 32) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja sebagai berikut :

1) *Time pressure* (tekanan waktu)

Adanya *deadline* atau tenggat waktu memang bisa meningkatkan motivasi dan menghasilkan hasil kerja yang tinggi, namun tekanan waktu juga bisa menjadi beban kerja yang terlalu banyak, sehingga bisa menimbulkan banyak kesalahan dan penurunan kesehatan seseorang.

2) Jadwal kerja atau jam kerja

waktu yang digunakan untuk bekerja memengaruhi pengalaman tuntutan pekerjaan yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Jadwal kerja yang padat dan terus menerus tanpa istirahat atau hari libur dapat memengaruhi kesehatan tubuh.

3) *Role ambiguity dan role conflict*

Ambiguitas peran atau *role ambiguity* dan *role conflict* atau konflik peran dapat memengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.

4) Kebisingan

Kebisingan dapat memengaruhi kesehatan dan kemampuan kerja para pekerja, antara lain: pegawai yang kondisi kerjanya sangat bising dapat memengaruhi efisiensi kerja dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, sehingga dapat mengganggu konsentrasi dan secara tidak langsung tentunya menambah beban kerja.

5) *Information overload*

Jumlah data yang masuk dan diterima pekerja secara bersamaan dapat menciptakan beban kerja yang terus meningkat. Penggunaan teknologi dan penggunaan ruang kerja yang terintegrasi membutuhkan adaptasi khusus dari karyawan. Semakin kompleksnya informasi yang diperoleh, jika ditangani secara tidak tepat, dapat memengaruhi kesehatan karyawan.

6) *Temperature extremes atau heat overload*

Seperti kebisingan, kondisi kerja yang berbahaya, seperti suhu udara dalam ruangan yang tinggi, juga memengaruhi kesehatan. Hal ini bisa terjadi jika kondisinya berlangsung lama dan tidak ada peralatan untuk mengobatinya.

7) *Repetitive actions*

Sejumlah besar tugas pekerjaan yang memerlukan gerakan fisik berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya untuk mengetik, atau dimana gerakan diulang banyak, menyebabkan kebosanan, perasaan monoton pada akhirnya dapat menyebabkan gangguan perhatian dan kemungkinan bahaya jika karyawan tidak bertindak dengan benar dalam keadaan darurat.

8) Tanggung Jawab

Tanggung jawab apa pun bisa menjadi beban bagi sebagian orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab kepada orang menciptakan tekanan terkait pekerjaan. Sebaliknya, semakin besar tanggung jawab, semakin tinggi beban kerja.

Sedangkan menurut pendapat Koesomowidjojo (2017:24) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja tersebut yaitu:

1) Faktor Internal

Faktor tersebut yang berasal dari dalam tubuh yang diakibatkan dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh yang disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai dari baik secara objektif atau subjektif. Faktor internal tersebut meliputi faktor somatis dan faktor psikis. Faktor somatis, seperti jenis kelamin, , status gizi, kondisi kesehatan dan lainnya. Sedangkan faktor psikis, seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, kepuasan dan lainnya

2) Faktor Eksternal

Dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan, faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

- a) Tugas - tugas yang dilaksanakan yang bersifat fisik seperti tata ruang pekerjaan, alat dan sarana kantor, kondisi pekerjaan, dan lainnya. Sedangkan tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas didalam pekerjaan, tingkat kesulitan suatu pekerjaan yang dilakukan, tanggung jawab suatu pekerjaan yang dilakukan.

- b) Organisasi kerja seperti lama waktu suatu pekerjaan, waktu istirahat suatu pekerjaan, kerja digilir, pelemparan tugas dan kewenangan.
- c) Lingkungan kerja bisa memberikan beban tambahan kepada karyawan, seperti lingkungan kerja fisik, lingkungan pekerjaan psikologis dan lingkungan pekerjaan biologis.

c. Dampak Beban Kerja

Menurut Manuaba dalam Fadilla (2021:20) Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan, baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi seperti sakit kepala, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas dan mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan dan menurunkan kinerja karyawan.

Irawati (2017:51) menyatakan bahwa beban kerja dapat mengakibatkan dampak negatif bagi karyawan yang berupa :

1) Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak menyebabkan karyawan lelah sehingga mengakibatkan karyawan menjadi sakit. Hal ini menyebabkan tingkat absensi terlalu tinggi dan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi serta mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

2) Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang berlebihan dan terlalu berat serta tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, dapat mengakibatkan penurunan

kualitas kerja yang tidak sesuai dengan standar kerja karena kelelahan fisik dan menurunnya konsentrasi, akurasi kerja, serta pengawasan kepada diri sendiri.

3) Keluhan pelanggan

Hasil kerja yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan pelanggan yang diberikan karyawan dapat menimbulkan keluhan, sehingga keluhan tersebut menjadi tekanan terhadap karyawan.

Menurut pendapat Theopilus Cristianta (2021:18) bahwa dampak dari beban kerja adalah sebagai berikut:

- 2) Beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah, dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.
- 3) Beban kerja fisik yang berat yang berhubungan dengan waktu kerja yang lebih dari 8 jam, maka dapat menurunkan produktivitas kerja serta meningkatnya angka kecelakaan kerja dan sakit.
- 4) Pembebanan kerja yang berlebihan, maka dapat mengakibatkan kelelahan kerja. Semakin meningkatnya beban kerja, maka konsumsi oksigen akan meningkat sampai didapat kondisi maksimumnya. Beban kerja yang lebih tinggi yang tidak dapat dilaksanakan dalam kondisi *aerobik*. Akibatnya adalah *manifestasi* rasa lelah yang ditandai dengan meningkatnya kandungan asam laktat.
- 5) Beratnya beban kerja, maka dapat menimbulkan cedera kerja. Hal itu karena konsumsi energi sangat terbatas dalam mengatasi beratnya beban kerja,

tetapi tubuh berusaha mengatasi beratnya beban kerja sehingga menimbulkan cedera kerja.

- 6) Salah satu masalah diperkantoran adalah keluhan *low back pain* yang berhubungan dengan beban kerja, terutama cara angkat mengangkat serta sikap kerja tidak ergonomi. *Low back pain* adalah gejala yang umum dari berbagai penyakit yang mengenai bagian bawah dari pinggul terutama tulang pada persendiannya.
- 7) Beban kerja yang overload, misalnya saja target kerja yang melebihi kemampuan pekerja yang bersangkutan akan mengakibatkan kelelahan dan berada dalam ketegangan yang tinggi.
- 8) Beban kerja yang terlalu berat juga dapat menimbulkan stres psikologis.

d. Indikator Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017:33) mengemukakan pendapat bahwa indikator beban kerja ialah sebagai berikut :

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi kerja adalah tentang seberapa baik karyawan dalam memahami tugas – tugas yang dibebankan Misalnya, karyawan unit produksi memang memiliki kontak dengan mesin produksi. Sehingga dapat ditentukan seberapa besar kontribusi kemampuan dan pemahaman karyawan dalam mengendalikan mesin produksi terhadap pencapaian tujuan produksi. Oleh karena itu, sebaiknya organisasi atau perusahaan sudah wajib memiliki dan mensosialisasikan SOP (*Standard Operating Procedure*) untuk seluruh elemen fasilitas yang ada dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

2) Penggunaan waktu kerja

Jam kerja sesuai SOP dapat meminimalkan beban kerja karyawan. Namun banyak perusahaan yang tidak memiliki kebijakan SOP atau tidak konsisten dalam menerapkan kebijakan SOP, sehingga penggunaan alokasi waktu kerja karyawan biasanya berlebihan atau sangat terbatas.

3) Target yang ingin dicapai

Sasaran kerja yang ditetapkan perusahaan tentunya berdampak langsung pada beban kerja karyawan. Semakin ketat waktu yang dialokasikan atau ketidakseimbangan antara waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan jumlah pekerjaan yang dialokasikan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu menentukan waktu standar untuk menyelesaikan beban kerja tertentu, yang jumlahnya pasti akan bervariasi.

Sedangkan menurut Munandar (2018:23) bahwa indikator beban kerja dapat ditentukan berdasarkan beberapa aspek, yaitu diantaranya:

1) Beban fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem organ tubuh, jantung, pernapasan, serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban kerja fisik yaitu beban fisik fisiologi dan beban fisik biomekanika.

2) Beban mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator

beban mental yakni konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

3) **Beban waktu**

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yaitu kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua atau lebih dalam waktu yang sama.

2.1.2 Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut pendapat Asri *et al.* (2019:33) bahwa fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung dan mendorong jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia dalam organisasi akan meringankan dan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Menurut Ranupandjojo dan Husnan (2018: 153) fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Fasilitas yang disediakan perusahaan membuat proses kerja lebih mudah, selain itu fasilitas juga memiliki sifat relatif permanen dan bermanfaat untuk masa mendatang.

Menurut Sabri (2021:196) fasilitas kerja adalah sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk kesejahteraan karyawan. Fasilitas kerja merupakan sesuatu yang harus di sediakan oleh suatu perusahaan, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas penunjang.

Fasilitas kerja juga diyakini mempengaruhi kinerja karyawan dalam semua aspek proses kerja yang efektif, perusahaan diwajibkan berupaya untuk menyiapkan fasilitas kerja yang memadai dan lengkap untuk mendukung alur kemajuan pekerjaan. Fasilitas kerja yang kurang mendukung aktivitas kerja karyawan dapat menurunkan kinerja yang mempengaruhi perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan fasilitas kerja bagi para karyawan sehingga dapat mencapai kinerja yang baik (Rianti 2023:7).

Berdasarkan pengertian fasilitas kerja menurut pendapat atau pandangan para ahli maka dapat di ambil kesimpulan bahwa fasilitas kerja merupakan alat atau sarana untuk mempermudah dan melancarkan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan agar yang menjadi tujuan atau target dapat diselesaikan sesuai yang diharapkan.

b. Jenis – Jenis Fasilitas Kerja

Menurut pendapat Kadarisman (2016: 300) bahwa jenis – jenis dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Mushallah/tempat ibadah

Bagi perusahaan yang memiliki karyawan muslim penyediaan fasilitas ibadah perlu diadakan, agar mereka tidak terlalu lama meninggalkan

pekerjaan hanya untuk mencari tempat ibadah. Tentu di dalam perusahaan ketika istirahat siang membutuhkan tempat ibadah bagi orang muslim yang menjadikan suatu hal sangat berarti bagi yang mau ibadah.

2) kantin

Bentuk program ini dimaksudkan untuk melayani karyawan dalam hal makan dan minum, lebih-lebih kalau perusahaan jauh dari restoran atau warung makan. Disamping itu, pengadaan kantin juga untuk memperbaiki gizi karyawan, agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan benar (khususnya pekerjaan-pekerjaan berat).

3) Pelayanan medis

Dokter yang dibantu oleh seorang perawat sangat diperlukan di perusahaan untuk mengantisipasi karyawan yang kesehatannya terganggu, sehingga dapat melanjutkan pekerjaan apabila penyakit yang dideritanya tidak terlalu berat. Apabila terjadi suatu kecelakaan kerja yang ringan tidak membutuhkan perawatan intensif maka pelayanan medis yang ada di perusahaan dapat dijadikan sebagai pertolongan pertama.

4) Pendidikan/seminar

Untuk menghadapi usangnya keahlian karyawan, atau untuk meningkatkan pengetahuan karyawan, sebagian besar perusahaan menengah dan besar menyediakan beberapa bentuk bantuan biaya pendidikan. Tunjangan pendidikan yang disediakan oleh perusahaan merupakan *fringe benefits* yang menguntungkan kedua belah pihak. Karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan tambahan yang bermanfaat bagi

pengembangan pribadi, organisasi mendapatkan sumber daya manusia yang lebih terampil dan terlatih untuk melaksanakan pekerjaan.

5) Cuti

Program ini merupakan usaha untuk menjamin kesegaran jasmani dan rohani karyawan, diharapkan dengan adanya libur cuti dapat melepaskan karyawan dari stress kerja dan semangat kembali saat masuk kerja. Namun harus diperhatikan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan yang ditetapkan, jangan sampai program cuti ini dijadikan untuk bolos kerja karena tidak ingin masuk kerja.

6) Koperasi/toko

Ada beberapa perusahaan yang membuka koperasi untuk melayani kebutuhan karyawan. Koperasi yang dibuka bisa memiliki beberapa divisi, misalnya divisi penjualan (toko swalayan), divisi apotek, divisi pengurusan SIM dan STNK mobil dan sepeda motor, serta divisi pengadaan tiket pesawat terbang atau kereta api. Program koperasi akan terlaksana dengan efektif bila para anggota koperasi memiliki kredibilitas dan integritas moral yang tinggi terhadap perusahaan.

7) Perumahan

Tersedianya tempat tinggal bagi karyawan, misalnya rumah dinas, mes, atau asrama perusahaan akan sangat membantu para karyawan dan berdampak cukup besar terhadap pelaksanaan kerja. Dalam kenyataan, para karyawan yang memiliki rumah sendiri akan lebih stabil dalam melaksanakan pekerjaannya.

8) Transportasi karyawan

Tersedianya transportasi bagi karyawan akan sangat membantu para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan yang ada dan berdampak cukup besar terhadap pelaksanaan kerja karyawan yang membutuhkan sarana transportasi untuk menunjang perpindahan posisi maupun letak baik itu karyawan maupun bahan-bahan dalam proses produksi.

9) Perawatan anak

Kurang lebih setengah dari semua wanita yang mempunyai anak dibawah umur 6 tahun merupakan angkatan kerja. Jika kedua orang tua bekerja, diperkirakan biaya perawatan pada siang hari untuk anak-anak rata-rata 10 persen dari gaji kotor. Tunjangan perawatan anak dapat berbeda-beda, mulai dari penyediaan pelayanan penyuluhan sampai pada penyediaan pelayanan perawatan yang sebenarnya.

10) *Konseling finansial* dan legal

Bila para karyawan mempunyai berbagai masalah, atau kesulitan finansial produktivitas dan semangat kerja akan sangat terpengaruh. Karyawan memang seharusnya menangani masalah – masalah itu sendiri. Tetapi bila karyawan memerlukan bantuan, perusahaan sebaiknya menyediakan dan mengulurkan tangan untuk membantu pemecahan masalah mereka. Sehingga karyawan merasa tenang ketika bekerja. penentuan atas bentuk fasilitas kerja karyawan tersebut harus dilaksanakan dengan hati-hati, bukan emosional. Maka nantinya karyawan akan merasa nyaman ketika bekerja dan dapat menunjang apa yang dibutuhkan oleh karyawan itu sendiri

Sedangkan menurut pendapat Sofyan dalam Melan Anggraini (2019:28) mengemukakan pendapat bahwa jenis – jenis fasilitas kerja terdiri dari :

- 1) Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang membantu kegiatan yang ada di perkantoran, seperti meja, kursi, lemari, komputer, mesin fotocopy, printer dan lainnya.
- 2) Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat – alat yang digunakan dalam perusahaan seperti, inventaris kendaraan, inventaris kantor, inventaris pabrik, dan lainnya.
- 3) Tanah, merupakan aset yang terhampar luas baik yang digunakan di tempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk kegiatan perusahaan.
- 4) Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar kegiatan perusahaan, seperti jalan, jembatan, pagar dan lainnya.
- 5) Mesin dan Peralatan, yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk membantu proses produksi yang ada di perusahaan.
- 6) Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung kegiatan utama sentral perusahaan seperti perkantoran dan pergudangan
- 7) Alat transportasi, semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya kegiatan perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

c. Fungsi Fasilitas Kerja

Menurut pendapat Moenir (2016:119) bahwa fungsi fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, agar dapat mengurangi waktu.
Hal ini berarti bahwa fasilitas kerja yang memadai, seperti peralatan atau infrastruktur yang disediakan, dirancang untuk membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat dan efisien. Sehingga dapat memungkinkan pekerjaan selesai tepat waktu atau lebih awal dari target yang ditentukan.
- 2) Meningkatkan produktivitas, baik berupa produk maupun jasa.
Hal ini berarti menciptakan lingkungan yang mendukung karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga berdampak positif pada output perusahaan, baik dalam bentuk produk fisik maupun layanan karena karyawan dapat berkolaborasi dan berinovasi dalam suasana yang kondusif.
- 3) Kualitas produk yang lebih baik atau terjamin.
Fasilitas yang memadai, seperti peralatan yang modern dan lingkungan kerja yang nyaman, berkontribusi pada peningkatan kualitas hasil akhir, baik itu produk maupun jasa.
- 4) Semakin mudah atau sederhana dengan dorongan para pelakunya.
Bahwa fasilitas kerja yang baik dan memadai dapat menyederhanakan proses kerja, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Dorongan dari pelaku yaitu karyawan dan manajemen berperan penting dalam memanfaatkan fasilitas tersebut secara optimal, sehingga dengan dukungan yang tepat karyawan merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik dalam meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan yang maksimal.

- 5) Menimbulkan serta memberikan rasa nyaman dan aman bagi orang – orang yang berkepentingan sehingga dapat menurunkan rasa emosional mereka. Berarti bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan, fasilitas kerja yang memadai seperti, ruang kerja yang nyaman dan perlindungan kesehatan membuat mereka merasa dihargai.

Menurut Barry (2018:67) fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam menggapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Adapun fungsi dari fasilitas kerja tersebut bagi:

- 1) Karyawan
 - a) Mengurangi kebosanan dan keletihan bekerja apabila harus mengerjakan pekerjaan yang berulang – ulang.
 - b) Untuk menghemat tenaga dan pikiran dalam melakukan pekerjaannya serta tidak menimbulkan emosional dan lebih tenang dalam bekerja.
 - c) Untuk lebih menghemat waktu dan tenaga karyawan agar dapat memaksimalkan kinerjanya dalam mencapai target.
 - d) Untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang rapi dan kualitas lebih baik.
 - e) Meningkatkan ketelitian yang sempurna karena jika dilakukan secara manual biasanya banyak terjadi kesalahan.

- 2) Perusahaan/Kantor

Penyediaan fasilitas kerja merupakan bentuk pelayanan suatu organisasi terhadap karyawannya dalam menunjang atau meningkatkan kualitas

kinerja untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Penyediaan fasilitas kerja yang lengkap, selain meningkatkan kinerja karyawan akan sangat berguna bagi suatu organisasi karena waktu yang dibutuhkan dalam penyelesaian tugas menjadi singkat, sehingga dapat mengurangi pengeluaran perusahaan.

d. Karakteristik Fasilitas Kerja

Menurut pendapat Hartono (2017:501) karakteristik dari fasilitas kerja adalah sebagai alat pendukung yang digunakan dalam proses kegiatan suatu perusahaan, yaitu :

- 1) Mempunyai bentuk fisik.

Hal ini merupakan fasilitas yang memiliki wujud nyata dan digunakan dalam kegiatan perusahaan, fasilitas kerja yang berbentuk fisik ini memiliki jangka waktu penggunaan yang relatif permanen, seperti peralatan kerja dan tempat tinggal

- 2) Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan.

Fasilitas tersebut harus berfungsi secara rutin dan terintegrasi dalam aktivitas sehari – hari organisasi. Fasilitas ini tidak hanya sebagai inventaris, tetapi juga dipakai secara langsung untuk mendukung pekerjaan karyawan.

- 3) Mempunyai jangka waktu yang relatif permanen lebih dari satu periode.

Hal ini berarti fasilitas tersebut tidak berguna untuk jangka pendek tetapi hanya dapat digunakan secara efektif dan efisien selama beberapa tahun memberikan manfaat yang signifikan dalam menjalankan kegiatan normal perusahaan. Fasilitas yang memiliki jangka waktu relatif permanen yaitu, mesin, prasarana, dan perlengkapan kantor.

- 4) Memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

Fasilitas yang dimiliki berdampak pada kualitas kinerja karyawan sehingga meningkatkan kualitas produk yang lebih baik dan mampu bersaing.

Menurut pendapat Juliani & Sari (2022:14) karakteristik dari fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam proses aktivitas suatu perusahaan atau lembaga yaitu, sebagai berikut:

- 1) Mempunyai bentuk fisik.

Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan, mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun

- 2) Memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

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.

e. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja

Menurut pendapat Bagozzi *et al.* (2018:730) bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Desain atau Tata Letak Fasilitas.

Merupakan pengaturan berbagai aspek manufaktur dengan cara yang tepat untuk mencapai hasil produksi yang diinginkan sesuai harapan. Tata letak mempertimbangkan ruang yang tersedia, produk akhir dan fasilitas serta kenyamanan operasi.

2) Nilai fungsi

Fasilitas kerja yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi juga menjamin mutu hasil kerja dan menciptakan lingkungan yang nyaman, sehingga memotivasi karyawan bekerja lebih baik. Dengan demikian fasilitas kerja berkaitan dengan kemampuannya untuk mempercepat proses kerja, meningkatkan kepuasan karyawan dan memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi atau perusahaan

3) Estetika

Fasilitas yang estetis tidak hanya menciptakan lingkungan yang menyenangkan tetapi juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Estetika berhubungan positif dengan kinerja karyawan, mengurangi stress dan meningkatkan konsentrasi.

4) Kondisi yang mendukung

Kondisi ini mencakup lingkungan fisik dan non fisik yang memberikan kenyamanan, keamanan, dan efisiensi bagi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Kondisi yang mendukung, seperti fasilitas yang memadai, ruang kerja yang nyaman, dan hubungan kerja yang baik, berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas, motivasi, dan kualitas hasil kerja.

5) Peralatan pendukung

Alat atau sarana yang digunakan untuk membantu kelancaran aktivitas kerja, baik berupa mesin, perlengkapan kantor maupun prasarana lainnya. Peralatan ini dirancang untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja dengan mempercepat proses dan mengurangi kesalahan dalam pekerjaan.

Sedangkan menurut Syahsudarmi (2020:50) faktor – faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja adalah :

1) Sifat dan tujuan organisasi

Ini termasuk struktur, budaya, dan nilai – nilai yang dianut. Organisasi yang bersifat fleksibel dan adaptif cenderung menyediakan fasilitas yang lebih baik untuk mendukung inovasi dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, organisasi yang kaku mungkin tidak memperhatikan kebutuhan fasilitas dengan baik. Organisasi yang berfokus pada peningkatan kinerja karyawan dan kepuasan kinerja akan lebih cenderung berinvestasi dalam fasilitas yang memadai.

2) Ketersediaan tanah dan kebutuhan akan ruang atau tempat

Tanah yang cukup memungkinkan organisasi untuk membangun gedung, area parkir, dan ruang terbuka yang diperlukan untuk operasi sehari – hari. Ruang yang cukup dan dirancang dengan baik dapat meningkatkan efisiensi kerja, memfasilitasi kolaborasi antar karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Kebutuhan ruang mencakup, seperti ruang kantor, ruang rapat dan area produksi.

3) Fleksibilitas

Ini mencakup kemampuan mengatur jam kerja (*time flexibility*), pilihan lokasi kerja (*place flexibility*), dan penyesuaian waktu kerja (*timing flexibility*). Fleksibilitas ini memungkinkan karyawan untuk dapat menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka, yang dapat mengurangi stres dan dapat meningkatkan kepuasan.

4) Faktor estetis

Faktor ini merujuk pada elemen desain dan keindahan yang menciptakan suasana yang menyenangkan dan menarik di lingkungan kerja. Ini mencakup aspek seperti pemilihan warna, tata letak, pencahayaan, dan dekorasi. Lingkungan kerja yang estetis dapat meningkatkan kenyamanan pegawai dan mempengaruhi persepsi mereka terhadap perusahaan.

5) Masyarakat dan lingkungan sekitar

Keterkaitan regulasi pemerintah dan budaya setempat dapat menentukan bagaimana fasilitas kerja dirancang dan digunakan. Dengan memperhatikan hal ini, perusahaan dapat membangun hubungan positif dengan masyarakat, yang berdampak pada kinerja dan reputasi perusahaan secara keseluruhan.

6) Biaya konstruksi dan operasi

Kualitas dan keberlanjutan fasilitas sangat bergantung pada pengelolaan biaya ini. Dengan perencanaan anggaran yang tepat, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif, sekaligus menjaga keberlanjutan terhadap operasional.

f. Indikator Fasilitas Kerja

Menurut pendapat Moenir dalam Chasanah (2017:436) ada tiga macam fasilitas kerja yang menjadi indikator, yaitu :

1) Fasilitas Alat Kerja

Mencakup segala macam barang yang digunakan secara langsung dalam pembuatan produk atau dalam pengolahan komoditas untuk menghasilkan barang tambahan dengan fungsi dan tujuan yang berbeda.

2) Fasilitas Perlengkapan Kerja

Meliputi segala sesuatu yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam proses produksi yang memperlancar, memberi energi, dan meningkatkan kenyamanan pekerja. Hal – hal yang termasuk ke dalam perlengkapan kerja sebagai berikut antara lain :

- a) Ruang kerja yang memadai dengan tata letak yang efisien, ruang kerja yang memadai dapat memberikan rasa nyaman sehingga tidak menimbulkan stress dan memberikan rasa tenang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- b) Gedung dengan segala sarana yang di perlukan, termasuk jalan dan halaman parkir.
- c) Penerangan yang cukup, dengan penerangan yang cukup maka sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d) Mebel yang meliputi meja, kursi kerja, lemari dengan segala macam bentuk dan keperluan yang di perlukan di tempat kerja.
- e) Alat komunikasi berupa handphone dan kendaraan bermotor sebagai perlengkapan kerja.
- f) Alat – alat yang berfungsi sebagai penyegar ruangan seperti kipas angin atau AC

3) Fasilitas Sosial

Kebutuhan sehari-hari seorang karyawan mencakup fasilitas sosial, seperti toilet, tempat ibadah, mobil, dan fasilitas sosial lainnya disediakan oleh perusahaan.

Kemudian menurut Sabri (2021:34) mengemukakan bahwa indikator fasilitas kerja adalah :

1) Sesuai dengan kebutuhan

Didalam suatu pekerjaan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan hanya dapat digunakan didalam perusahaan dan hanya bisa digunakan dalam waktu kerja.

2) Mampu mengoptimalkan waktu kerja

Karyawan mampu memberikan hasil kinerja yang baik sesuai fasilitas kerja yang digunakan. Fasilitas kerja yang memadai akan lebih meringankan dan mempercepat dalam memproses sesuatu pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan atau menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai harapan yang diinginkan perusahaan.

3) Mudah dalam penggunaannya

Fasilitas kerja akan membantu meringankan beban kerja setiap karyawan. Dengan alat bantu kerja, karyawan tidak banyak menguras tenaga yang dimiliki oleh karyawan, sehingga dapat menjaga kinerja karyawan dengan lebih baik.

2.1.3 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari prestasi kerja (*performance*). Bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2018:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan padanya. Mashun dalam Tangkawarouw *et al.* (2019:372) menyatakan kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran atau tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi.

Kemudian menurut Nofriansyah (2018:19) menyebutkan bahwa kinerja merupakan kemampuan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama kearah tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut juga baik, sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu atau kelompok dengan kinerja perusahaan. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkannya (Afandi 2021:83).

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai atau dihasilkan oleh seseorang dalam melaksanakan perannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Manfaat Kinerja

Menurut pendapat Efendi (2017:194) bahwa manfaat dari kinerja sebagai berikut :

- 1) Peningkatan prestasi kerja dimana pimpinan maupun karyawan akan memperoleh umpan balik dan kesempatan mereka untuk memperbaiki pekerjaannya.
- 2) Kesempatan kerja yang adil, karena akan diperoleh kesempatan untuk penempatan posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.
- 3) Kebutuhan akan pendidikan bagi karyawan yang mempunyai kemampuan di bawah standart.

Hariandja (2018:195) mengemukakan pendapat bahwa manfaat kinerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan - tindakan perbaikan atau perubahan untuk meningkatkan kinerja melalui umpan balik (*feedback*) yang diberikan oleh organisasi.
- 2) Penyesuaian gaji yang dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasi karyawan secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
- 3) Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari karyawan sehingga dapat dilakukan program pengembangan dan pelatihan secara efektif.

- 4) Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya.
- 5) Perencanaan karier, bantuan perencanaan karier bagi karyawan dan menyelaraskannya dengan kepentingan organisasi.
- 6) Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan.

Sedangkan menurut pendapat Sedarmayanti (2018:264) manfaat kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan
Penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan akan memberikan umpan balik bagi pimpinan maupun karyawan, sehingga mereka dapat memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerjanya.
- 2) Dapat memberikan kesempatan kerja yang adil bagi karyawan
Penilaian kinerja yang dilakukan secara akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan untuk menempati posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.
- 3) Dapat mengetahui kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan
Melalui penilaian kinerja perusahaan akan mengetahui karyawannya yang memiliki kinerja rendah, sehingga mengetahui kemungkinan adanya program pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja mereka.
- 4) Sebagai alat untuk menyesuaikan besaran kompensasi
Secara umum hasil dari penilaian kinerja dijadikan sebagai dasar kompensasi karyawan,

sehingga semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi pula kompensasi yang akan diterima.

- 5) Digunakan untuk mengambil keputusan mengenai promosi dan demosi.
Perusahaan dalam memutuskan promosi dan demosi akan melihat hasil dari penilaian kinerja. Biasanya karyawan yang berprestasi akan dipromosikan dan karyawan dengan kinerja yang buruk akan didemosikan perusahaan.
- 6) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan
Kinerja karyawan yang buruk bisa saja terjadi karena desain pekerjaan yang kurang tepat, dengan dilakukannya penilaian kinerja hal tersebut akan dapat membantu perusahaan untuk mengetahuinya.
- 7) Dapat menilai proses rekrutmen dan seleksi perusahaan
Kinerja karyawan yang buruk dapat mencerminkan adanya kesalahan dalam proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan perusahaan.

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2018:71) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- 1) Insentif
Merupakan tindakan menjadikan atau membuat suatu motivasi dan menyebarkannya secara massal.
- 2) Fasilitas kerja
Segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

3) Beban kerja

Sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

4) Stress kerja

Suatu kondisi ketegangan yang menimbulkan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi.

Menurut pendapat Enny (2019:115) faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan, adalah tingkah laku seorang atasan dalam mengelola, memerintah serta mengarahkan karyawan untuk melaksanakan kegiatan serta tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Keahlian dan kemampuan dimiliki oleh individu pada saat mengerjakan suatu kegiatan. Jadi banyak yang memilih keahlian dan kemampuan maka mampu mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh serta apa yang sudah ditetapkan dilakukan dengan benar.
- 3) Ilmu adalah kegiatan dimana seorang yang mempunyai ilmu yang berhubungan dengan pekerjaan yang bagus maka senantiasa akan mendapatkan hasil pekerjaan yang baik, demikian juga sebaliknya.
- 4) Work design ialah hasil pekerjaan yang mempunyai design yang baik, agar pekerjaan bisa dilaksanakan dengan benar serta memudahkan pekerjaan.
- 5) Kepribadian, adalah sikap manusia dan sifat yang dimiliki oleh setiap orang yang mempunyai individual dan sifat yang berbeda terhadap satu dengan lainnya.

- 6) insentif merupakan penyemangat karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, apabila karyawan mempunyai semangat yang kompeten dari dirinya sendiri bahwa karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan tepat.

d. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Moehariono (2018:108) beberapa metode penilaian kinerja yang dapat diterapkan adalah :

- 1) Metode skala peringkat (*Rating scale*)

Sistem ini terdiri atas dua bagian yaitu, bagian suatu daftar karakteristik dan bidang, ataupun perilaku yang akan dinilai dan bagian skala. Kekuatan sistem ini adalah dapat diselesaikan dengan cepat dan dengan upaya sesering mungkin. Kelemahannya sistem ini adalah subjektif karena kriteria penilaian yang digunakan amat samar dan kurang tepat, khususnya pada skala yang digunakan.

- 2) Metode daftar pertanyaan (*Checklist*)

Hasil metode ini adalah bobot nilai pada lembar *checklist*, tetapi *checklist* dapat dijadikan sebagai gambaran hasil kerja karyawan yang akurat. Keuntungannya adalah biaya yang murah, pengurusannya mudah, penilai hanya membutuhkan waktu pelatihan yang sederhana dan distandarisasi. Kelemahannya terletak pada penyimpangan penilai yang lebih mengedepankan kriteria pribadi karyawan dalam menentukan kriteria hasil kerja, kesalahan menafsir materi-materi *checklist*, dan penentuan bobot nilai tidak seharusnya dilakukan oleh departemen sumber daya manusia.

3) Metode pilihan terarah (*Forced Choice Method*)

Sistem ini menggunakan evaluasi dalam lima skala yaitu, berkinerja sangat tinggi, berkinerja rata-rata tinggi, berkinerja rata-rata, berkinerja rata-rata rendah, berkinerja sangat rendah. Kekuatan yang dimiliki dalam sistem ini adalah dapat mengidentifikasi karyawan yang memiliki prestasi tinggi dan luar biasa serta dapat mengurangi penyimpangan terhadap penilaian. Kelemahan yang terdapat dalam sistem ini adalah tidak realistis mendorong pimpinan yang memiliki hanya empat atau lima karyawan untuk mendistribusikannya ke lima level.

4) Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Method*)

Pada sistem ini dilaksanakan dengan membuat catatan - catatan contoh yang luar biasa baik atau tidak diinginkan dari perilaku yang berhubungan dengan kerja seorang karyawan dan meninjaunya bersama karyawan lain pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan menurut Dessler dalam Achmad Sudiro (2019:4) metode penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1) Metode penilaian dengan narasi

Metode ini menilai kinerja karyawan melalui penulisan beberapa paragraf mengenai keunggulan, kelemahan, dan potensi setiap individu. Metode ini pada umumnya diterapkan pada tugas profesional, pemasaran, dan tenaga manajerial. Kelemahan metode ini adalah adanya keragaman isi dari penilaian karena kinerja individu yang berbeda-beda, sehingga terkesan rumit jika diterapkan

2) Metode skala penilaian grafik (*graphic rating scale method*)

Metode ini menilai kinerja karyawan melalui tingkat kuantitas dan kualitas pekerjaannya dengan menggunakan skala grafik mulai dari yang tidak memuaskan sampai luar biasa untuk setiap individu.

3) Metode perbandingan berpasangan (*Paired comparison method*)

Metode ini dilakukan dengan cara setiap karyawan akan membentuk kelompok berpasangan, setelah itu mereka akan melakukan pemeringkatan dengan membuat diagram untuk menentukan kelebihan setiap pasangan.

4) Metode distribusi paksa (*Forced distribution method*)

Metode ini dilakukan dengan cara mendistribusikan karyawan yang dinilai secara paksa kedalam beberapa kategori kerja untuk menggambarkan format penilaian. Kategori rendah untuk karyawan yang memiliki kinerja buruk dan kategori tinggi untuk karyawan yang berkinerja baik.

5) Metode peristiwa kritis

Metode ini dilakukan dengan cara mengarsipkan hasil penilaian karyawan baik yang positif maupun negatif terkait pekerjaan mereka. Saat proses penilaian kinerja karyawan akan bertemu dengan atasan untuk membahas kinerjanya berdasarkan peristiwa yang terjadi sebagai acuan penilaian.

6) Metode skala penilaian anchor peringkat perilaku (BARS)

Metode ini dilakukan dengan cara membandingkan kinerja karyawan dengan perilaku mereka (baik, sedang, buruk), sehingga metode ini dapat mengukur secara kualitatif dan kuantitatif. Selain itu, metode ini juga dapat mengurangi terjadinya bias.

e. Indikator Kinerja

Menurut pendapat Mangkunegara (2018:69) indikator kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja.
- 2) Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal.
- 3) Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan organisasi.
- 4) Kerjasama, yaitu kemampuan menangani hubungan kerja antar karyawan.

Menurut pendapat Kasmir dalam Goldwin (2019:38) bahwa indikator kinerja yaitu:

- 1) Kualitas (mutu), pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan menghasilkan suatu hasil pekerjaan yang mempunyai kualitas tinggi, sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
- 2) Kuantitas (jumlah), pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit atau produk dan jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Sehingga perusahaan mengharapkan karyawannya untuk dapat mencapai jumlah target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

- 3) Waktu (jangka waktu), beberapa jenis pekerjaan diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya ada batas waktu minimum dan maksimal yang harus dipenuhi. Pada jenis pekerjaan tertentu makin cepat pekerjaan terselesaikan, maka semakin baik kinerjanya, sebaliknya makin lambat penyelesaian pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik dan berdampak terhadap pencapaian perusahaan karena target tidak terpenuhi.
- 4) Penekanan biaya, suatu perusahaan sudah menganggarkan setiap biaya sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut menjadi acuan atau agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan, sehingga dapat menghemat biaya pengeluaran perusahaan untuk kebutuhan lainnya.
- 5) Pengawasan, setiap aktivitas dalam perusahaan memerlukan pengawasan agar tidak menyimpang dari kebijakan ataupun aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan di perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai yang diharapkan.
- 6) Hubungan antar karyawan, karyawan yang mampu mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya akan menciptakan suasana yang nyaman dan harmonis serta kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain atau karyawan dengan pimpinan perusahaan yang memungkinkan saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan bisa terlaksana dengan baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Aji Saidina Ali (2022)	Pengaruh lingkungan kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tania Selatan, Palembang	Menggunakan SPSS	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Imelia Delvi (2020)	Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja, terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	Menggunakan SPSS	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Rian Syahputra Purba (2020)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	Menggunakan Smart PLS	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, fasilitas kerja terhadap motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, motivasi kerja terhadap kinerja

				karyawan berpengaruh positif dan signifikan.
4.	Ingsiyah (2018)	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja	Menggunakan SPSS	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
5.	Yuliana Fransiska Bunga (2023)	Pengaruh Fasilitas kerja dan Beban kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten sikka	Menggunakan SPSS	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan beban kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
6.	Dhea Ananda Kusnandar (2024)	Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kota Tasikmalaya	Menggunakan SPSS	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber : Aji Saidina (2022); Imelia Delvi (2020); Rian Syahputra Purba (2020); Ingsiyah (2018); Yuliana Fransiska Bunga (2023); Dhea Ananda (2024).

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2019:93) kerangka konseptual merupakan model yang menunjukkan hubungan yang berkaitan antara variabel yang satu dengan variabel

lainnya dalam penelitian dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

2.3.1 Pengaruh beban kerja dan kinerja karyawan

Beban kerja menurut Munandar dan Sunyoto (2018:20) merupakan tugas – tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Menurut Masriati (2018:48), beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan waktu atau batasan waktu yang dimiliki oleh pekerjanya dalam menyelesaikan tugasnya serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan padanya.

Dalam penelitian Aji Saidina Ali (2022) terbukti bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga serupa dengan penelitian Imelia Delvi (2020) bahwa beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan akan mampu meningkatkan kinerja mereka dengan baik.

2.3.2 Pengaruh fasilitas kerja dan kinerja karyawan

Menurut Bary dalam Anggrainy (2018:4) fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Sehingga dengan adanya

fasilitas kerja yang baik akan menunjang kinerja sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut pendapat Asri *et al.* (2019:33) bahwa fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Dalam penelitian Rian Syahputra Purba (2020) terbukti bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Ingsiyah (2018) terbukti bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan fasilitas kerja yang memadai akan memotivasi karyawan dalam bekerja dan membuat karyawan mempertahankan performa dan meningkatkan kinerjanya karena karyawan akan merasa terbantu dan dapat meringankan beban pekerjaannya.

2.3.3 Pengaruh beban kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan

Beban kerja adalah proses dalam penetapan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun atau jangka waktu tertentu. Pekerja akan merasa bosan jika kemampuan mereka lebih besar dari pada tuntutan pekerjaan mereka. Namun sebaliknya, pekerja akan lebih kelelahan jika kemampuan mereka lebih rendah dari tuntutan pekerjaan (Koesmowidjojo 2017:21).

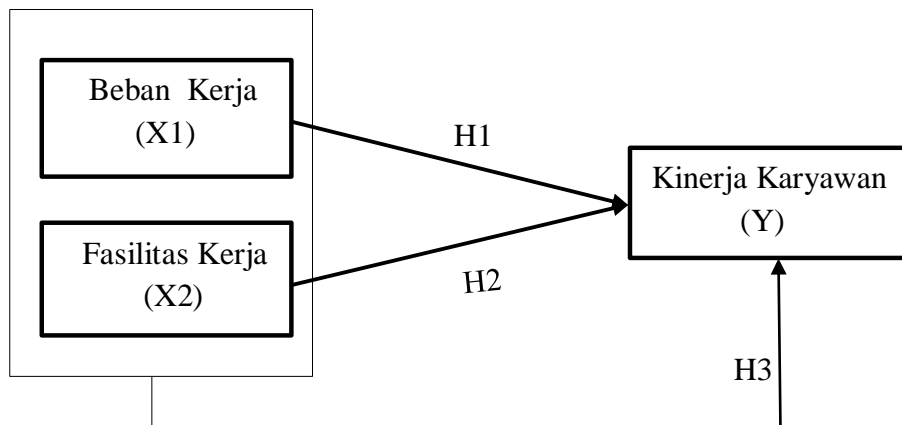
Fasilitas kerja juga diyakini mempengaruhi kinerja karyawan dalam semua aspek proses kerja yang efektif dan efisien, perusahaan diwajibkan berupaya untuk

menyiapkan fasilitas kerja yang memadai dan lengkap untuk mendukung alur kemajuan pekerjaan. Jika fasilitas berfungsi dengan baik, diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang kurang mendukung aktivitas kerja karyawan dapat menurunkan kinerja yang berdampak buruk dan akan mempengaruhi perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan fasilitas kerja bagi para karyawan sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang baik (Rianti 2023:7).

Berdasarkan dalam penelitian Yuliana Fransiska Bunga (2023) terbukti bahwa beban kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila suatu perusahaan memiliki beban kerja yang terlalu banyak maka akan merasa tertekan dalam pekerjaannya. Sebaliknya, jika beban kerja terlalu sedikit maka karyawan akan merasa bosan dengan pekerjaannya. Hal ini juga didukung oleh fasilitas kerja yang mumpuni dan memadai, karyawan akan memiliki semangat yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhea Ananda Kusnandar (2024) penelitian yang dilakukan itu terbukti bahwa beban kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori-teori tersebut yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka penulis buatlah secara skematis mengenai kerangka konseptual dalam penelitian ini yang dapat ditunjukkan dalam bentuk bagan, yaitu sebagai berikut :



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

Keterangan :

—————> Pengaruh Secara Parsial

—————> Pengaruh Secara Simultan

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau pernyataan sementara yang digunakan untuk menyelesaikan suatu permasalahan dalam penelitian yang kebenarannya harus diuji berdasarkan pengalaman. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta - fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat dikatakan sebagai rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono 2019:211).

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu seperti yang diuraikan di atas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1 : Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan.

H2 : Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan.

H3 : Beban Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan IV Adolina Perbaungan.