

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia kini merasa bahwa peran ini semakin bergantung pada pertemuan .kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pengembangan sumber daya manusia mengemukakan pernyataan tersebut dan menjelaskan bahwa peningkatan sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah fasilitas yang ada di perusahaan,karena semakin baik fasilitas yang ada di perusahaan maka semakin besar kemungkinan karyawan untuk bekerja.Riyanto (2020:1).

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal terpenting untuk tercapainya tujuan suatu organisasi perusahaan.kinerja seorang karyawan tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor penyebab yang harus diketahui oleh seorang manajer,Menurut Puput (2022:148) Kinerja Karyawan adalah suatu hal yang sangat penting karena perusahaan atau suatu organisasi akan berjalan baik jika kinerja karyawan sangat tinggi ,Namun dalam kenyataan saat ini yang sedang banyak terjadi disetiap perusahaan yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti disiplin ,motivasi,lingkungan kerja,fasilitas dll.sering kali mempengaruhi kinerja individu .adapun berdampak pada efisiensi operasional,kualitas layanan atau target yang harus dicapai oleh perusahaan.sebagai salah satu asset paling berharga dalam sebuah organisasi manajemen kinerja karyawan menjadi topic yang penting untuk diteliti lebih dalam serta strategi untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

PT Sunindo Varia Motor Gemilang Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi kendaraan roda dua, khususnya sepeda motor, suku cadang di Indonesia. Berkantor pusat di Medan, perusahaan ini merupakan salah satu dealer resmi yang mendistribusikan berbagai merek motor terkenal di Indonesia. Selain penjualan kendaraan, PT Sunindo Varia Motor Gemilang Medan juga menawarkan layanan purna jual, termasuk servis dan penyediaan suku cadang asli. Berdasarkan dari riset penelitian awal, penulis mendapatkan beberapa masalah yang terjadi di PT Sunindo Varia Motor Gemilang. Salah satu masalah yang ada yaitu fasilitas kerja yang menjadi alat dalam memenuhi kebutuhan karyawan kurang memadai sehingga menghambat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Masalah yang terdapat di PT Sunindo Varia Motor Gemilang Medan pada saat wawancara penelitian awal adalah kurangnya disiplin kerja dan fasilitas kerja yang terbatas. Ketika waktu istirahat banyak karyawan yang merokok dalam perusahaan hal tersebut dikarenakan kurangnya penegasan di dalam suatu perusahaan tersebut, dan juga ketika waktu istirahat banyak juga karyawan yang telat kembali masuk ke kantor, waktu yang ditetapkan adalah pukul 12.00 dan masuk kembali pukul 13.00. Banyak karyawan yang lama kembali ke kantor jam 13.30. Oleh karena itu, tingkat kedisiplinan dalam perusahaan tersebut masih kurang.

Karyawan dalam perusahaan ini juga sering izin tidak bekerja, yang dapat mengakibatkan banyak pekerjaan yang menumpuk. Sehingga banyak pekerjaan tidak selesai bahkan tidak terselesaikan, ketika hujan datang banyak karyawan

yang mengambil cuti untuk tidak masuk bekerja informasi tersebut didapat oleh penulis pada saat waktu penelitian awal ke perusahaan. pada jam kerja banyak karyawan yang bermain game dan media sosial lainnya. Hal tersebut dikarenakan kurangnya penegakan peraturan di perusahaan PT Sunindo Varia Motor Gemilang Medan.

Tabel 1.1
Absensi PT Sunindo Varia Motor Gemilang

| No | Bulan | Jumlah Karyawan | Jumlah Absensi tahun 2024 | | | | |
|----|-----------|-----------------|---------------------------|-------------|------|-------|-------|
| | | | Keterlambatan | Tidak hadir | | | |
| | | | | Sakit | Izin | Alpha | Total |
| 1 | Januari | 47 | 28 | 8 | 14 | 5 | 27 |
| 2 | Februari | 50 | 30 | 8 | 5 | 6 | 19 |
| 3 | Maret | 46 | 24 | 5 | 8 | 6 | 19 |
| 4 | April | 48 | 23 | 5 | 6 | 5 | 16 |
| 5 | Mei | 45 | 27 | 5 | 7 | 4 | 16 |
| 6 | Juni | 46 | 18 | 3 | 7 | 13 | 23 |
| 7 | Juli | 49 | 23 | 4 | 6 | 6 | 16 |
| 8 | Agustus | 45 | 24 | 4 | 5 | 4 | 13 |
| 9 | September | 45 | 25 | 5 | 5 | 5 | 15 |

Sumber: Personalia PT Sunindo Varia Motor Gemilang 2024

Dari tabel 1.1 diatas kita bisa melihat bahwa masih banyak nya ketidak hadiran karyawan untuk bekerja dan masih banyak nya tingkat izin dan cuti dalam perusahaan tersebut.

Dimana dalam perusahaan juga terdapat beberapa karyawan yang mengeluh karena Komputer dalam perusahaan ini juga terbatas, jika ada komputer yang rusak maka terkadang karyawan harus menunggu karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu server komputer juga menjadi permasalahan. komputer yang ada tidak dapat menjalankan aplikasi tertentu seperti team viewer dan program aplikasi update lainnya. Sehingga membutuhkan

waktu lama jika karyawan ingin menyelesaikan pekerjaannya. Selain komputer, printer juga menjadi masalah dalam perusahaan. Dikarenakan printer hanya dua, maka karyawan harus antri terlebih dahulu..Banyak karyawan yang mengeluh karena harus antri, dan banyak pekerjaan yang urgent dan harus di print out tetapi printernya hanya terdapat dua saja.

Dimana hal tersebut berdampak pada target produksi tidak tercapai karena adanya hambatan fasilitas yang kurang memadai dan kurangnya kedisiplinan maka membuat karyawan untuk bekerja tidak optimal dan menyebabkan penurunan target produksi di PT Sunindo Varia Motor Gemilang.

Tabel 1.2
Hasil Target PT Sunindo Varia Motor Gemilang

| Bulan | Hasil Target produksi |
|--------------|------------------------------|
| Januari | 88% |
| Februari | 85% |
| Maret | 78% |
| April | 75% |
| Mei | 73% |
| Juni | 70% |
| Juli | 68% |
| Agustus | 66% |
| September | 60% |

Sumber: Personalia PT Sunindo Varia Motor Gemilang 2024

Dalam memaksimalkan kinerja karyawan aspek fasilitas kerja dan disiplin kerja adalah dua hal yang sangat signifikan ., Fasilitas kerja merupakan alat dan ruang yang digunakan untuk mengelola pekerjaan agar dapat memenuhi harapan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan .untuk mencapai tujuan diatas diperlukan peralatan dan fasilitas yang berkualitas baik dan sesuai dengan kebutuhan untuk mempermudah pekerjaan. Raston (2021:54).sehinggadapat

meningkatkan kinerja karyawan. Fasilitas yang baik dapat meningkatkan suatu individu karyawan merasa nyaman dan semakin produktifitas serta disiplin kerja yang baik dapat melancarkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu Disiplin kerja Adapun pengertian disiplin kerja yaitu suatu sikap yang merupakan penghormatan seseorang terhadap peraturan perusahaan .jika peraturan perusahaan dilanggar atau diabaikan , maka tindakan karyawan tersebut dapat dianggap buruk, dan terbuka pula peluang jika karyawannya mengikut aturan tersebut untuk menunjukkan tata kelola yang baik diperusahaan .Octaviana (2023:17).

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa fasilitas dan disiplin kerja karyawan sama sama berpengaruh signifikan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Safira (2022),Anisa (2021),Gita (2020),Riyanto (2020),Puput (2022).Dimana Faktor tersebut merupakan faktor yang berpengaruh untuk tercapainya suatu produktifitas perusahaan.

PT Sunindo Varia Motor Gemilang Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang otomotif dan memperkerjakan banyak karyawan.fasilitas yang tersedia dan tatanan kerja para karyawan memegang peranan penting dalam keberhasilan pengelolaan perusahaan.

Berdasarkan gambaran dan penjelasan diatas maka maksud dan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sunindo Varia Motor Gemilang Medan .Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan memperkaya ilmu pengetahuan

khususnya dibidang manajemen yang berkontribusi terhadap kualitas sumberdaya manusia dalam suatu organisasi.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagaiberikut:

1. Adanya fasilitas komputer yang belum terupdate/masih kurang memadai.
2. Masih adanya karyawan yang sering telat dan Izin.
3. Banyaknya karyawan yang bermain game pada saat jam kerja.
4. Adanya karyawan yang bercerita pada saat jam kerja.
5. Banyak nya karyawan yang masih sering telat dan Izin.
6. Target perusahaan tidak tercapai dan mengalami penurunan.

1.3. Batasan dan Rumusan masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Adanya pembatasan disebabkan keterbatasan waktu. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan ,maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh fasilitas kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sunindo Varia Motor Gemilang Medan.

1.3.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan.
2. Bagaiman Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan.

3. Bagaimana Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kinerja PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan.
3. .Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. .Hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan untuk memperbaiki kinerja karyawan di PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi penambahan ilmu pengetahuan manajemen terkhusus tentang fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk pihak lain, Penelitian ini dapat menambah wawasan terhadap penelitian yang berhubungan dengan fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat dijadikan suatu tambahan pemahaman tentang objek maupun variabel- variabel yang digunakan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Karyawan adalah bagian penting dalam mencapai kesuksesan di industri. Untuk mencapai tujuan industri, karyawan harus bekerja dengan baik dan mengambil tanggung jawab yang besar untuk mencapai tujuan industri. Keberhasilan organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawannya, sehingga sumber daya manusia yang diperoleh perusahaan harus baik untuk mendorong perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja di suatu organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya. Jika karyawan berkinerja baik, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan tersebut secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan karyawan selama mengerjakan tugas yang diberikan atasan kepada karyawan tersebut. Anisa (2021:13).

Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Puput (2022:148) Kinerja Karyawan adalah suatu hal yang sangat penting karena perusahaan atau suatu organisasi akan berjalan baik jika kinerja karyawan sangat tinggi.

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan

tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi merupakan jawaban atas keberhasilan sumber daya yang dimilikinya, kinerja harus dilakukan untuk mengetahui alasan, Analisis yang dilakukan adalah membandingkan kinerja perusahaan dengan perusahaan lain dalam industri yang sama dan menilai tren posisi pertumbuhan pendapatan perusahaan dalam jangka waktu tertentu Raston (2021:54).

Menurut Gita (2020:334) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah pedoman pengetahuan keterampilan ,sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk sukses dalam suatu profesi yang dapat diukur dengan menggunakan standar yang diterima dan ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Euis lestari (2024:49) kinerja adalah hasil tindakan dan kegiatan yang dicapai dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu,kinerja juga merupakan proses penilaian kinerja karyawan terhadap seperangkat standar, kemudian dikomunikasikan dengan karyawan.

Menurut Ridwan (2022:217) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu proses dimana suatu organisasi mengevaluasi atau membentuk suatu dasar kegiatan orientasi karir dimasa depan.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas penulis menyimpulkan pengertian kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang individu guna untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Anisa (2021:14) ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel individual merupakan faktor yang mengacu kepada karakter, motivasi, kemampuan, serta pengalaman yang dimiliki.
2. Variabel Organisasi adalah suatu faktor yang mencakup budaya organisasi, struktur, kebijakan dan prosedur serta lingkungan kerja.

Menurut Adhari (2020:89) menyebutkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan mereka 11 Merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau diperguruan tinggi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri
2. Motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya. Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas –fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dalam melakukan pekerjaan.
3. Dukungan yang diterima Fasilitas-fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas-fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut .

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan Dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawan sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, maka kinerja mereka akan baik pula
5. Hubungan mereka dengan organisasi Hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Ridwan (2022:218) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor intrinsik, yaitu: faktor bawaan sejak lahir dan faktor yang diperoleh berkembang. Faktor bawaan seperti bakat, karakteristik pribadi, kondisi fisik dan psikis.
- b. Faktor lingkungan internal suatu organisasi adalah dukungan dari organisasi tempatnya bekerja. dukungan ini memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Faktor lingkungan internal organisasi meliputi visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, system manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan orang.
- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu situasi, peristiwa atau keadaan yang terjadi didalam dan mempengaruhi lingkungan eksternal organisasi.

Adapun menurut Puput (2022:149) Faktor yang memengaruhi kinerja menurut adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

1. Faktor kemampuan adalah faktor yang terdiri dari kemampuan potensial dan pengetahuan, yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang menunjangnya.
2. Faktor motivasi adalah kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan Menurut beberapa ahli diatas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.Maka penulis lebih fokus terhadap faktor-faktor menurut Adhari(2020:89).

2.1.1.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Anisa (2021:13) penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Sebuah hasil kerja adalah pencapaian yang diperoleh individu au kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan.
2. Adanya suatu proses penilaian kinerja lah serangkaian langkah sistematis untuk melepaskan sejauh mana seorang individu atau tim memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan mencapai target yang telah ditetapkan .
3. Komponen dalam penilaian kinerja mencakup beberpa komponen utama yang membantu memancarkan kinerja secara menyeluruh.

Rismawati (2018:7) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu perusahaan, bagian perusahaan dan

karyawannya berdasarkan sasaran, standar kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adapun penilaian kinerja yang diberikan oleh penelitian terdahulu maka penulis menyimpulkan bahwa penulis lebih memfokuskan terhadap faktor-faktor menurut Anisa (2021:13).

Adapun menurut penilaian kinerja yang diberikan oleh penelitian terdahulu maka penulis menyimpulkan bahwa penulis lebih memfokuskan terhadap faktor-faktor menurut Anisa (2021:13).

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Ridwan (2022:49) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan .
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
4. Kerja sama dimana kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pekerjaan semakin baik.
5. Inisiatif dimana inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah

dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan.

Menurut Gita (2020:334) indikator kinerja yaitu adalah sebagai berikut:

1. Kualitas adalah tingkat keunggulan atau kesempurnaan suatu layanan berdasarkan kesesuaian terhadap standar tertentu atau harapan.
2. Kuantitas jumlah sdm dalam suatu organisasi perusahaan mutu yang berkaitan dengan kemampuan fisik dan nonfisik.
3. Ketepatan waktu adalah batas waktu yang telah ditentukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
4. Kehadiran mencakup waktu seseorang datang dan pulang karyawan serta keterlibatan dan dedikasi mereka terhadap tugas.
5. Kemampuan kerjasama adalah seseorang untuk melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya yang dilihat dari sikap dan niat.

Berdasarkan indikator diatas maka penulis lebih memfokuskan terhadap indikator menurut menurut Ridwan (2022:49).

2.1.2. Fasilitas Kerja

2.1.2.1. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas adalah suatu alat untuk mempercepat dan mengelola pekerjaan ,dan fasilitas adalah alat untuk mendukung pekerjaan guna memastikan efisiensi jangka panjang dan masa depan. Semakin baik fasilitas yang diberikan oleh perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam perusahaan.ataupun fasilitas yang diberikan akan mencukupi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Anisa (2021:14).

Adapun menurut Gita (2020:333) mengenai pengertian fasilitas yaitu salah satu alat yang digunakan karyawan untuk mengelola pekerjaan sehari-hari.. Tempat kerja pada setiap perusahaan akan berbeda-beda bentuk dan jenisnya tergantung dari jenis usaha dan besar kecilnya usaha tersebut.

Fasilitas adalah sesuatu yang langsung dipergunakan oleh karyawan untuk membantu melaksanakan pekerjaan guna meningkatkan kinerja karyawan .Riyanto (2020:9).

Safitri (2021:15) pengertian fasilitas adalah semua hal secara sadar yang disiapkan oleh perusahaan dengan tujuan agar digunakan pelanggan untuk memberi rasa kepuasan oleh konsumen yang tinggi.

Fasilitas kerja merupakan alat dan ruang yang digunakan untuk mengelola pekerjaan agar dapat memenuhi harapan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan .untuk mencapai tujuan diatas diperlukan peralatan dan fasilitas yang berkualitas baik dan sesuai dengan kebutuhan untuk mempermudah pekerjaan. Raston (2021:54).

Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan harus digunakan dengan baik oleh seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan guna mencapai tujuan suatu organisasi Safira (2022:330).

Adapun menurut Efry (2019:368) Mengartikan bahwa fasilitas kerja segenap kebutuhan yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan tugas didaam perusahaan.

Menurut Rifai (2019:5) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh karyawan untuk melaksanakan tugas dan

mempermudah suatu pekerjaan serta memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan.

Munawirsyah (2019:5) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Menurut Baskoro (2019: 11) Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kualitas.

Berdasarkan Pengertian Yang telah dijelaskan diatas oleh peneliti terdahulu maka penulis lebih condong terhadap pengertian menurut Riyanto (2020:9)

2.1.2.2. Jenis Fasilitas

Dalam suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang lengkap dan memadai dalam proses aktivitas yang dilakukan dalam perusahaan tersebut. Menurut Anisa (2021:14) jenis-jenis fasilitas yaitu:

1. Mesin dan peralatan suatu alat yang digunakan dalam proses membantu karyawan menjalankan tugas.
2. Prasarana segala sesuatu yang menunjang fasilitas yang tidak bergerak.
3. Perlengkapan kantor membantu kelancaran administrasi keiatan usaha organisasi.
4. Peralatan investaris semua peralatan dan aset fisik yang dignakan dalam operasi bisnis.

5. Tanah sumberdaya nonhayati yang dapat dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia.
6. Bangunan adalah sarana yang dapat digunakan.
7. Alat transportasi merupakan kendaraan yang digunakan untuk memindahkan orang atau barang dari satu tempat ke tempat lain.

Adapun menurut Efry (2019:368) Jenis jenis Fasilitas terbagi atas dua bagian yaitu :

1. Fasilitas berupa alat atau sarana yang berarti alat langsung , mencakup alat untuk melaksanakan proses kegiatan kantor,perlengkapan kantor, dan bahan pakai habis.
2. Fasilitas yang berupa kelompok ini adalah meja,kursi, tempat penyimpanan dokumen, untuk membuat suatu laporan yang meliputi suatu perangkat teknologi yaitu: Komputer, mesin tik, dan sebagainya.

Berdasarkan Jenis jenis fasilitas diatas maka penulis lebih mencondongkan jenis fasilitas menurut Efry (2019:368)

2.1.2.3 Fungsi Fasilitas

Berkaitan dengan ketersediaan fasilitas untuk menunjang proses pelaksanaan pekerjaan, menurut Moenir (2016: 119) mengemukakan bahwa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
2. Meningkatkan produktivitas, baik barang ataupun jasa.
3. Kualitas produk yang lebih baik atau terjamin

4. Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
5. Lebih mudah atau sederhana dalam gerak para pelakunya.
6. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi rasa emosi mereka.

Menurut Safitri (2021:15) manfaat fasilitas adalah:

- a. Mengurangi investasi peralatan kembali.
- b. Pemanfaatan ruang yang lebih efektif.
- c. Memberikan kemudahan dan kenyamanan bagi para karyawan dan konsumen.
- d. Meningkatkan efektivitas.
- e. Memaksimalkan pelayanan

1.1.2.4 Indikator Fasilitas

Menurut Riyanto (2020:14) adapun indikator dari fasilitas kerja yaitu sebagai berikut:

1. Fasilitas alat kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan, dan sarana yang digunakan untuk membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Fasilitas perlengkapan kerja adalah semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi.
3. Fasilitas Sosial yang merupakan tersedia untuk kepentingan ataupun tempat ibadah.

Menurut Anisa (2021:14) adapun indikator dar fasilitas kerja yaitu:

1. Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan untuk pemeliharaan kesehatan kepada karyawan.
2. Insentif hak pekerja yang tidak termasuk kedalam gaji pokok.

3. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa dan kerja keras yang telah dilakukan.
4. Jenjang karir tahapan seseorang untuk mencapai tujuannya.

Menurut Gita (2020: 334) bahwa indikator dari fasilitas kerja yaitu:

1. Mesin keseluruhan peralatan yang didukung untuk proses organisasi.
2. Peralatan sesuatu yang disediakan perusahaan guna membantu karyawan..
3. Prasarana seperti penunjang utama terselenggaranya suatu proses.
4. Perlengkapan kantor berbagai benda yang umumnya disediakan untuk membantu karyawan.
5. Ruang kesehatan merupakan tempat yang disediakan guna menjadi tempat fasilitas.
6. Bangunan tempat yang digunakan dalam menjalankan proses organisasi.
7. Alat transportasi merupakan suatu alat yang dapat digunakan oleh karyawan.

Adapun Indikator Fasilitas kerja menurut Munawirsyah (2017:47) indikator didalam suatu perusahaan terdiri dari:

1. Mesin dan peralatannya merupakan suatu fasilitas yang diberikan perusahaan.
2. Prasarana tempat yang disediakan oleh perusahaan..
3. Perlengkapan Kantor merupakan suatu fasilitas yang dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
4. Peralatan Inventaris barang-barang yang dimiliki perusahaan, institusi dan perlengkapan.
5. Tanah dan Bangunan merupakan bagian dari properti

Dari penjelasan indikator diatas maka didalam penelitian ini penulis lebih berfokus terhadap indikator menurut Riyanto (2020: 14).

1.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin kerja

Adapun pengertian disiplin kerja yaitu suatu sikap yang merupakan penghormatan seseorang terhadap peraturan perusahaan .jika peraturan perusahaan dilanggar atau diabaikan , maka tindakan karyawan tersebut dapat dianggap buruk, dan terbuka pula peluang jika karyawannya mengikut aturan tersebut untuk menunjukkan tata kelola yang baik diperusahaan .Octaviana (2023:17)

Menurut Euis (2024:50) Disiplin adalah rasa hormat seseorang untuk mengatur dan menaati peraturan serta kesediaan menerima hukuman jika melanggarnya, atau proses dimana suatu organisasi mendorong karyawannya untuk taat terhadap peraturan yang ada diperusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Mardika (2022:71) Disiplin kerja diartikan sebagai sikap,perilaku,dan tindakan yang sesuai dengan peraturan orgaisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. oleh karena itu, dalam praktiknya jika suatu organisasi telah membuat sebagian besar peraturan dipatuhi oleh sebagian besar karyawan maka disiplin erja dapat ditegakkan dan menjadi suatu alat yang digunaka manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar bersedia mengubah suatu perilaku dan menaati norma-nora yng berlaku di lingkungan pekerjaan.

2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan menurut Oktavia (2023:18) .

1. Tujuan dan kemampuan

Faktor ini dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Tujuan pencapaian tujuannya ini harus jelas dan ditetapkan dengan ideal.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan ini memiliki peranan dalam disiplin karyawan ,sebab pimpinan itu jadi teladan dan panutan ,pimpinan juga harus memberikan contoh baik karena dengan pimpinan yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

3. Balas jasa

Faktor ini berupa gaji dan kesejahteraan yang ikut memberikan pengaruh pada disiplin karyawan ,sebab balas jasa akan memberi kepuasan kerja karyawan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta dibrlakukan secara adil dengan manusia adil.

5. Waskat (pengawasam melekat)

Adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan .hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan.

6. Ketegasan

Ketegasan seorang pemimpin dalam bertindak akan memberi pengaruh pada kedisiplinan karyawan .pimpinan itu harus memiliki ketegasan dan berani dalam bertindak teruntuk memberi hukuman yng telah ditetapkan .

7. Sanksi

Faktor ini memiliki peranan yang penting teruntuk memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi kemungkinan besar karyawan akan menaati segala ketentuan perusahaan.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut oktaviana (2023:20) Adapun indikator disiplin sebagai berikut:

1. Disiplin preventif

Adalah suatu upaya dalam menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan menaati segala pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan diperusahaan.

2. Disiplin korektif

Disiplin ini merupakan upaya dalam menggerakkan karyawan untuk menyetujui suatu ketepatan peraturan yang sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi atau perusahaan.

Adapun Indikator Disiplin kerja menurut Mardika (2022:71) adalah sebagai berikut:

1. mematuhi persyaratan waktu. Penentuan waktu masuk kerja,waktu liburan dan waktu istirahat sesuai dengan peraturan perundang –undangan yang berlaku diperusahaan.
2. Sesuai aturan perusahaan . Berdasarkan aturan dasar berpakaian dan berperilaku di tempat kerja .

3. Kepatuhan terhadap peraturan tempat kerja/menilai cara melaksanakan pekerjaan menurut kedudukan, tugas dan tanggung jawab ,serta cara berkomunikasi.
4. Kepatuhan terhadap peraturan lain diperusahan dengan menetapkan aturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan diperusahaan.

Menurut Euis lestari (2024:50) adapun indikator nya adalah sebagai berikut :

1. Menentukan ketaatan hari kerja dan jam kerja karyawan mengikuti aturan waktu kerja, tidak melanggar waktu istirahat dan jadwal kerja lainnya,dating terlambat ke tempat kerja dan mengikuti aturan waktu kerja setiap hari.
2. Tanggung jawab Pekerjaan adalah kesediaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan Indikator –indikator yang telah dijelaskan diatas maka penulis lebih condong terhadap indikator menurut Euis lestari (2024:50).

2.2 Penelitian terdahulu

Untuk menunjang penelitian ini ,Penulis menggunakan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| NO. | Nama | Judul Penelitian | Hasil penelitian |
|-----|--------------|---|--|
| 1 | Anisa (2021) | Pengaruh Fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tedco Agri Makmur Di lampung tengah. | Menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan Metode linear berganda menggunakan SPSS. |

| | | | |
|----|------------------|--|--|
| 2 | Gita (2020) | Pengaruh karakteristik individu ,Kompetensi, dan Fasilitas kerja Terhadap Kinerja karyawan PT TropicaCocoprime | Penelitian ini menggunakan metode linear berganda dengan spss yang menunjukkan bahwa Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 3 | Mardika (2022) | Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Tri Penanas | .Penelitian ini menggunakan metode linear berganda dengan menggunakan SPSS ,yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 4 | Oktaviana (2023) | Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Galuh buara sukses | Penelitian ini menggunakan metode linier berganda dengan menggunakan Spss, Yang menunjukkan hasil bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 5 | Riyanto (2020) | Pengaruh Fasilitas kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kohindo sukses sejahtera | Hasil dari penelitian menggunakan metode Linear berganda dengan Spss Yang menunjukknn bahwa Fasilitas kerja dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan |
| 6. | Safira (2023) | Pengaruh Fasilitas kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Inide | Hasil penelitian ini Menggunakan metode liner berganda dengan menggunakan spss yang menunjukkan hasil Fasilitas dan Disiplin berpengaruh |

| | | | |
|--|--|--|---------------------------------------|
| | | | signifikan terhadap kinerja karyawan. |
|--|--|--|---------------------------------------|

Sumber: Anisa (2021) ; Gita (2020) ; Mardika (2022) ;Oktaviana (2023) ;

Riyanto (2020) ; Safira (2023) .

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dan kerangka berfikir merupakan gambaran tentang hubungan antar variabel yang akan diteliti, yang akan disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Kerangka konseptual menggambarkan hubungan dari variable independen, dalam hal ini adalah Fasilitas Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

1. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Anisa (2021) disebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh fasilitas kerja Hal ini menunjukkan bahwa semakin lengkapnya fasilitas didalam suatu perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin baik .Fasilitas merupakan suatu alat untuk mempercepat dan mengelola pekerjaan ,dan fasilitas adalah alat untuk mendukung pekerjaan guna memastikan efisiensi jangka panjang dan masa depan. Menurut Gita (2020) Mengatakan bahwa Kinerja Karyawan di pengaruhi oleh Fasilitas kerja yang mana dalam penelitian Gita (2020) membenarkan bahwa fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

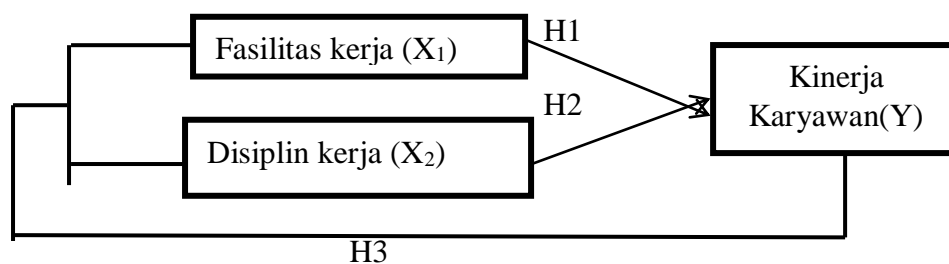
Menurut Mardika (2022) Mengatakan bahwa kinerja karyawan di suatu organisasi diepengaruhi oleh Disiplin kerja karyawan ,yang mana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun menurut Oktaviana (2023) menunjukkan adanya kinerja karyawan di perusahaan di dukung oleh disiplin kerja karyawan yang dalam penelitian oktaviana (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Fasilitas Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Riyanto (2020) disebutkan dalam penelitian ini Kinerja karyawan terpengaruh signifikan serta positif oleh Fasilitas dan Disiplin maka semakin bagus Fasilitas dan disiplin kerja karyawan yang diberikan perusahaan maka semakin bagus pula kinerja karyawan dan mendapat manfaat bagi perusahaan. Begitu juga menurut penelitian yang dilakukan oleh Safira (2023) memperlihatkan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh fasilitas dan disiplin kerja, dimana dalam penelitian ini mengemukakan fasilitas dan disiplin secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja seseorang.

Kerangka Konseptual menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah Fasilitas kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) yang dilakukan di PT Sunindo Varia Motor Gemilang Medan.



Gambar 2.1 Kerangka konsep

2.4. Hipotesis

Menurut Jim Hoy (2021:96) Hipotesis merupakan bagian penting dari penelitian, yang perlu dirancang sejak awal penelitian. dan merupakan penjabaran dari gambar kerangka konsep 2.1 .

H1 : Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sunindo Varia Motor Gemilang

H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Motor Gemilang

H3 : Fasilitas kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Sunindo Varia motor Gemilang.