

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Definisi kinerja

Terdapat 3 pakar yang menjelaskan definisi kinerja. Menurut Adamy (2016:92) Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Kemudian menurut Busro (2018:87) Kinerja adalah pekerjaan yang berhasil ditunjukkan oleh pekerja dengan usaha secara sungguh-sungguh dalam rangka memenuhi tugas dan kewajiban. Adapun pendapat kinerja menurut Kawiana (2020:256) adalah serangkaian capaian hasil kerja seorang atau sekelompok orang melakukan kegiatan usaha, baik dalam mengembangkan produktivitas maupun kesuksesan dalam hal pemasaran, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan karyawan dalam melakukan suatu tindakan pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu.

b. Teori Kinerja

Menurut Robbins & Judge (2016:141) “teori penguatan (*reinforcement theory*) adalah suatu teori yang mengatakan bahwa perilaku merupakan fungsi dari konsekuensinya.” Teori penguatan mengambil sudut pandang berlawanan dengan *behavioristic* yang menyatakan kondisi penguatan perilaku. Dua teori yang jelas ganjil filosofinya. Teori penguatan mengabaikan keadaan dari dalam individu dan hanya memusatkan perhatian semata pada apa yang terjadi ketika dia melakukan beberapa tindakan. Oleh karena itu tidak memusatkan perhatian dengan apa yang mencetuskan sebuah perilaku.

Teori pengkondisian perilaku, merupakan komponen yang paling relevan dari teori penguatan bagi manajemen, menyatakan bahwa orang-orang akan belajar berperilaku untuk mendapatkan sesuatu yang mereka inginkan. Tidak seperti perilaku yang refleksif atau tidak dipelajari, perilaku operasional dipengaruhi oleh penguatan atau kurangnya penguatan yang disebabkan oleh konsekuensinya. Maka dari itu, penguatan akan memperkuat perilaku dan meningkatkan kemungkinan akan diulangi kembali.

Teori penguatan ini memiliki hubungan dengan suatu kinerja, yaitu mengenai kualitas dan kuantitas kerja, kegigihan usaha, ketidakhadiran, keterlambatan, dan tingkat kecelakaan di suatu pekerjaan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:189) dalam Ahmad, dkk (2019) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu :

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang belum memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pada demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3) Karakteristik Pekerjaan

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula

sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

4) Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki karakter atau kepribadian yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat mendapatkan pekerjaan secara sungguh sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan baik dari dalam maupun dari luar seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengatur suatu tugas yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya seorang sikap pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi dalam suatu perusahaan. Kebiasaan norma ini mengatur hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang, gembira atau perusahaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang, gembira atau suka, maka hasil pekerjaan akan baik.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi di tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana serta hubungan kerja sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja, sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan pada janji-janji yang telah dibuatnya

atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

13) Disiplin kerja

Merupakan suatu karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini merupakan waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

d. Indikator Kinerja

Menurut Bernardin, dkk (2003: 135) dalam Ristanti, dkk (2016) menjelaskan indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas (*Quality*)

Merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

2) Kuantitas (*Quantity*)

Merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu (*timeliness*)

Merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4) Efektivitas biaya (cost effectiveness)

Merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit.

5) Kebutuhan akan pengawasan (need for supervision)

Merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa membutuhkan bantuan pengawasan atau memerlukan campur tangan pengawas untuk mencegah agar hasil produksi tidak mengalami kerugian.

6) Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal impact*)

Merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerjasama antar karyawan dan juga pada bawahan.

2. Fasilitas Kerja

a. Definisi Fasilitas Kerja

Terdapat 3 pakar yang menjelaskan fasilitas kerja. Fasilitas kerja menurut Faisal (2005) dalam Anam, dkk (2017) yaitu sesuatu yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan baik berupa sarana maupun prasarana yang bertujuan untuk memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan demi meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian menurut Hasibuan (2007: 201) dalam Suban, dkk (2020) fasilitas kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh karyawan/pegawai untuk memudahkan suatu pekerjaan yang diberikan

oleh perusahaan. Dengan fasilitas yang berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha perusahaan tersebut, serta menyesuaikan kebutuhan para karyawan/pegawai. Fasilitas kerja menurut Bary (2012:67) dalam Hasmita, dkk (2020) fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan oleh perusahaan dengan mendukung jalannya suatu perusahaan mencapai tujuan dan ditetapkan oleh pemegang kendali.

Berdasarkan dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah suatu alat yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan/pegawai untuk mendukung jalannya perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja

Menurut Sofyan (2012) dalam Ningsih (2019) faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja adalah:

1) Mesin dan peralatannya

yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.

2) Prasarana

yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.

3) Perlengkapan kantor

yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).

b. Indikator fasilitas kerja

Indikator fasilitas menurut Faisal (2015:22) dalam Hasmita, dkk (2020) adalah:

1) Sesuai dengan kebutuhan

Suatu pekerjaan fasilitas hanya dapat digunakan sesuai dalam pekerjaan atau jabatan. Fasilitas yang digunakan di lapangan tidak bisa digunakan di dalam kantor. dan hanya bisa digunakan dalam waktu bekerja.

2) Mampu mengoptimalkan hasil kerja

Karyawan mampu memberikan hasil kinerja yang baik sesuai fasilitas kerja yang digunakan. Fasilitas kerja yang memadai akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

3) Mudah dalam penggunaan

Fasilitas kerja akan meringankan beban kerja setiap karyawan. Dengan alat bantu kerja karyawan, tidak akan banyak menguras tenaga yang dimiliki karyawan.

4) Mempercepat proses kerja

Fasilitas kerja yang digunakan akan membantu mempercepat proses pekerjaan karyawan, sehingga akan tercapai hasil yang maksimal dan dapat menghemat waktu kerja dan tenaga karyawan.

5) Penempatan ditata dengan benar

Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan diletakkan pada posisi yang mudah terjangkau atau dekat dengan aktivitas kerja karyawan.

3. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Terdapat 3 pakar yang menjelaskan Lingkungan Kerja. Menurut Supardi (2003:37) dalam Mamesah,dkk (2016) Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar secara fisik maupun non fisik, yang dapat dirasakan oleh pekerja sehingga mendapati rasa nyaman, aman, tenang dan memiliki kesan yang baik di tempat kerja. Adapun definisi lain menurut Sedarmayanti (2011) dalam Adha, dkk (2019) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, yang dimana para pekerja perseorangan maupun kelompok menjalankan metode pekerjaannya dengan baik. Kemudian definisi menurut Heizer dan Render (2015:467) dalam Lestary, dkk (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik yang dimana para karyawan bekerja dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan, dan kualitas kehidupan pekerjaan para karyawan.

Berdasarkan dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik yang dimana memiliki hubungan antara bawahan, atasan dan sesama karyawan. Serta keadaan berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:29) dalam Sari (2016) mengemukakan jenis-jenis lingkungan kerja yaitu :

1) Lingkungan kerja fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

2) Lingkungan kerja non-fisik

Semua keadaan karyawan berupa suasana kerja berupa hubungan atau komunikasi yang berkaitan secara langsung dengan rekan kerja, bawahan, maupun dengan atasan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013:28) dalam Prayudi (2017), agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai diantaranya adalah :

- 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja.
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja.
- 3) Kelembaban di tempat kerja.
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja.
- 5) Kebisingan ditempat kerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007) dalam Yantika, dkk (2018) Indikator Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tata letak ruang kerja.

Memiliki ruang kerja yang tertata dengan rapi, agar memberikan suasana yang baik untuk karyawan.

- 2) Kebersihan.

Lingkungan yang bersih akan membuat para karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

- 3) Suara dan Suhu.

Memiliki lingkungan kerja dengan suhu yang baik, dalam arti tidak membuat para pekerja kesusahan dalam mendapati sirkulasi udara, serta tidak ada kebisingan yang dapat mengganggu suatu pekerjaan.

- 4) Peralatan kantor.

Dengan adanya kelengkapan peralatan kantor, maka akan memudahkan pekerjaan dan ketepatan penyelesaian di suatu perusahaan.

5) Hubungan sesama rekan kerja.

Hubungan yang dimana sesama rekan kerja tidak memiliki masalah satu sama lain, yang dapat menyebabkan ketidak nyamanan di lingkungan pekerjaan.

6) Hubungan kerja antara atasan dan bawahan.

Apabila antara atasan dengan bawahan memiliki komunikasi yang bagus, dan dapat menjalin hubungan dengan baik, maka akan memberikan rasa nyaman di dalam lingkungan pekerjaan.

4. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Terdapat 3 pakar yang menjelaskan Disiplin Kerja. Menurut Sinambela (2016:335) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Adapun menurut Rivai (2015) dalam Arrizky, dkk (2021) Disiplin kerja adalah suatu alat komunikasi yang digunakan para manajer dengan karyawannya untuk mengoreksi perilaku karyawan tersebut, serta memberikan kesadaran dan kesediaan para karyawan untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kemudian Menurut Hasibuan (2008:193) dalam Syafrina (2017) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan

seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang telah ditentukan, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib yang dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

b. Teori Disiplin Kerja

Teori disiplin kerja menurut E.P Thompson (1967), yang menyatakan bahwa ketergantungan pada waktu adalah hasil dari Revolusi Industri Eropa dan baik kapitalisme industri maupun penciptaan negara modern tidak akan mungkin terjadi tanpa penganan bentuk waktu dan disiplin kerja yang sinkronis.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2006) dalam Purnama, dkk (2016) Ada 5 komponen yang mendukung terjadinya disiplin kerja. Komponen tersebut dapat digunakan sebagai alat pengukur disiplin kerja karyawan. Kelima komponen yang mendukung terjadinya disiplin yaitu :

1) Ketepatan waktu hadir dalam bekerja

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan terhadap standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

3) Kepatuhan terhadap peraturan

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

4) Tingkat kewaspadaan

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (1997) dalam Sinambela (2016:335) menjelaskan indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5) Waskat

Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus

berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diterapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmoni di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Telah dilakukan beberapa penelitian sebelumnya mengenai Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja serta implikasinya terhadap karyawan disebuah perusahaan. Penelitian mengenai variabel tersebut sudah beberapa kali dilakukan oleh beberapa peneliti, berikut merupakan penelitian yang relevan dengan judul penelitian:

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Terry Awitanto Lajatuma, Elva Nuraiana, dan Juli Murwani, Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi: Volume 5(1) 2017. e-ISSN: 2337-9723	Variabel Independen: Fasilitas Kerja Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Fasilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
2.	Syaiful Bahri, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen: volume 3(1) 2020. ISSN: 2623-2634 (online) DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4760	Fasilitas Kerja Pengawasan Kompensasi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Fauziah Rahmi, Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen: Volume 2(1) 2020. p ISSN: 0216-4930	Variabel Independen: Efikasi Diri Kepemimpinan Motivasi Fasilitas Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Efikasi Diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4.	Ani Khuryatul Abadiyah, S.E., M.M. Jurnal Ekonomi Trend: Volume 7(2) 2019. E-ISSN: 2722-6565	Variabel Independen: Fasilitas Kerja Kemampuan Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5.	Khoiril Anam dan Edy Rahardja, Journal Of Management: Volume 6(4) 2017.	Variabel Independen: Fasilitas Kerja Lingkungan Kerja Non Fisik	Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	ISSN (Online): 2337-3792	Kepuasan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6.	Gita Syaloom Suban, Bernhard Tewel, dan Lucky Dotulong, Jurnal EMBA: Volume 8(4) 2020. ISSN: 2303-1174	Variabel Independen: Karakteristik Individu Kompetensi Fasilitas Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7.	Yusi Hasmita dan Makmur, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis: Volume 2(3) 2020. P-ISSN: 2684-9666 E-ISSN: 2684-8503	Variabel Independen: Kemampuan Kerja Fasilitas Kerja Prinsip prosedur Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Kemampuan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Prinsip Prosedur Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8.	Ulfa Purnama Sari, eJournal Pemerintahan Integratif: Volume 4(4) 2016. ISSN: 2337-8670 (online) ISSN: 2337-8662 (offline)	Variabel Independen: Fasilitas Kerja Lingkungan Kerja Motivasi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
			Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9.	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah dan Achmad Hasan Hafidzi, Jurnal Penelitian Ipteks: Volume 4(1) 2019. p-ISSN: 2459-9921 E-ISSN: 2528-0570	Variabel Independen: Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10.	Andrew M.C. Mamesah, Lotje Kawet, dan Victor P.K. Lengkong, Jurnal EMBA: Volume 4(3) 2016. ISSN: 2303-1174	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Loyalitas Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
11.	Aidil Amin Effendy dan Juwita Ramadani Fitria, Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma: Volume 2(2) 2019. ISSN (online) : 2599-171X ISSN (print) : 2598-9545	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Stres Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
12.	Yulinda dan Rozzyana, Journal of Applied Managerial Accounting: Volume 2(1) 2018. ISSN (online) : 2548-9917	Variabel Independen: Kepemimpinan Motivasi Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
			Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
13.	Ahmad Prayudi, Jurnal Manajemen: Volume 3(2) 2017. p-ISSN: 2301-6256	Variabel Independen: Kepemimpinan Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
14.	Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw, dan Lucky O.H. Dotulong, Jurnal EMBA: Volume 5(2) 2017. ISSN: 2303-1174	Variabel Independen: Beban Kerja Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
15.	Yuli Yantika, Toni Herlambang, dan Yusron Rozzaid, Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia: Volume 4(2) 2018. p-ISSN : 2443-2830 e- ISSN: 2460-9471	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Etos Kerja Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
16.	Rizal Ahmad, Miftah El Fikri, dan Rica Rahayu, Jurnal Manajemen Tools: Volume 11(2) 2019. ISSN : 2088-3145	Variabel Independen: Karakteristik Pekerjaan Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
			karyawan.
17.	Yoga Damara dan Asmara Indahingwati, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 8(3) 2019. e-ISSN: 2461-0593	Variabel Independen: Kepemimpinan Disiplin Kerja Motivasi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
18.	Mouren Bawelle dan Jantje Sepang, Jurnal EMBA:Volume 4(5) 2016. ISSN : 2303-1174	Variabel Independen: Etos Kerja Gairah Kerja Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gairah Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
19.	Satrya Yudha Arrizky, Wasis Budiarto, dan Indra Prasetyo, Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online): Volume 5(4) 2021. ISSN: 2614-0365 e-ISSN: 2599-087X	Variabel Independen: Disiplin Kerja Etos Kerja Pelatihan Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
20.	Nova Syafrina, Ekonomi dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe): Volume 8(4) 2017. P.ISSN:1410-7988 E.ISSN: 2614-123X	Variabel Independen: Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
21.	Dori Mitra Candana, Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi: Volume 7(1) 2018. ISSN : 2301-5268 E-ISSN : 2527-9483	Variabel Independen: Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Insentif Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
22.	Abdul Razak, Sarpan, dan Ramlan, International Review Of Management And Marketing : Volume 8(6), 67-71, 2018. ISSN: 2146-4405 DOI: https://doi.org/10.32479/irmm.7167	Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan Motivasi Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan
23	Abdul Wahet, Suwignyo Widagdo, dan Agustin Hari Prastyowati, International Journal of Administration, Business and Management : Volume 2 (1) 2020 ISSN: 2746-2439	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Fasilitas Kerja Motivasi Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Fasilitas Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

C. Kerangka Pemikiran

Di bawah ini adalah hubungan antar variabel yang digunakan peneliti bersama hipotesis yang telah ditentukan berdasarkan penelitian sebelumnya. Berdasarkan dalam rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, hubungan antar variabel dan hipotesis pada penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Latjatuma, dkk (2017) menyatakan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Fasilitas kerja sangat penting dalam pelaksanaan produksi untuk menunjang kinerja karyawan UD. Ngudi Lestari. Fasilitas kerja tersebut memiliki manfaat yang berdampak pada hasil kerja karyawan yang lebih baik, lebih tepat, dan lebih rapi. Karyawan yang bekerja dengan fasilitas yang memadai tentu akan lebih mudah dan lebih tepat dalam mengerjakan tugasnya. Sebaliknya, jika fasilitas kerja tidak memadai maka akan berdampak pada ketidaknyamanan psikologis dan moral karyawan dalam melaksanakan tugas tersebut. Hal tersebut akan berdampak langsung pada kinerja karyawan. (Harpis, dkk 2020).

Hasil penelitian ini mendukung oleh Anam, dkk (2017), Abadiyah (2019), Rahmi (2020) menyimpulkan Fasilitas Kerja secara simultan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja yang baik, maka akan menciptakan kinerja yang baik juga.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan jenjang dimana seseorang dapat berinteraksi dengan rekan kerjanya secara kekeluargaan atau sebaliknya. Lingkungan kerja dalam bentuk fisik berupa bangunan, ruangan, kebersihan, kerapian, sarana dan prasarana fisik lainnya. Selain itu ada juga lingkungan kerja non fisik berupa suasana kerja yang nyaman, menyenangkan, jenuh, atau membosankan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan menimbulkan rasa kecewa dan putus asa, yang dapat mengakibatkan turunnya kinerja (Yulinda, dkk 2018).

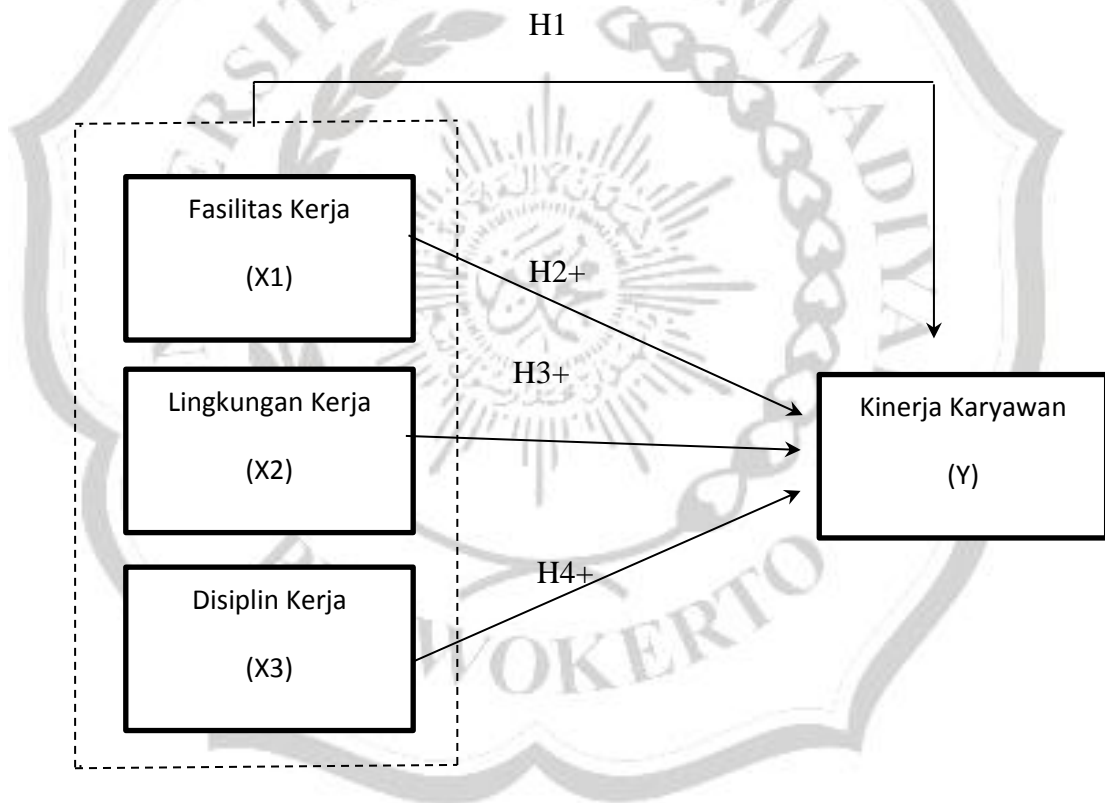
Hasil penelitian ini mendukung oleh Sari (2016), Prayudi (2017), Tjiabrata, dkk (2017) menyimpulkan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja yang baik, maka akan menciptakan kinerja yang baik juga.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang telah diberikan dari perusahaan kepada karyawan. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha menerapkan rasa disiplin pada karyawannya agar mempunyai

kedisiplinan yang baik. dapat disimpulkan bahwa, jika terjadi peningkatan pada variabel disiplin kerja maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan (Yantika, dkk 2018).

Hasil penelitian ini mendukung oleh Purnama, dkk (2016), Syafrina (2017), Damara (2019) menyimpulkan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja yang baik, maka akan menciptakan kinerja yang baik juga.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

————— = Berpengaruh secara Parsial

- - - - - = Berpengaruh secara simultan

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2016:64) “yakni jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.”

Dari penjelasan hipotesis diatas penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
- H2 : Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.