

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Penelitian tentang modal manusia diawali oleh Theodore Schultz, seorang pakar ekonomi empiris, dan pemenang Nobel, dimana Schultz memulai kajian tentang sumber daya manusia ini sejak tahun 1960-an dan menitikberatkan akan pentingnya investasi modal manusia dalam proses pembangunan pada sebuah perusahaan. Konsep modal manusia menurut pandangan *modern* mulai dipelopori oleh Schultz, (1961) dan Becker, (1964). Dalam perkembangannya, konsep modal manusia dapat dijelaskan sebagai kemampuan atau kapasitas yang dimiliki sejak lahir atau keturunan maupun hasil manifestasi yang dibentuk selama usia bekerja secara produktif diikuti dengan bentuk-bentuk modal atau input lain yang bertujuan untuk mencapai kemapanan dalam ekonomi.

Pemikiran ini sesuai dengan pendapat dari McGregor et al., (2004) dimana modal manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam penciptaan nilai ekonomi dan bisnis pada perusahaan. McGregor et al., (2004) dalam penelitiannya menjelaskan kembali pemikiran tentang konsep modal manusia dengan mengaitkan pada model transisi hubungan pekerjaan untuk sebuah ekonomi baru. Dinyatakan bahwa perlunya memikirkan kembali berbagai kemampuan yang diperlukan oleh para manajer dan karyawan untuk kinerja suatu bisnis. Perkembangan teori dan penyusunan model harus

dimasukkan berbagai faktor termasuk tipe sumber daya manusia yang khusus, isu keterampilan dan kemampuan, kepatuhan industri (*industrial compliance*), perilaku personel yang diperlukan oleh suatu pekerjaan modern, dan konsep keterampilan yang lebih sesuai. Singkatnya, modernisasi pekerjaan membutuhkan konsep baru melalui modal manusia.

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara 2015 dalam Rifa'i, (2019) Menyatakan bahwa "kinerja" yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Kinerja yaitu sikap nyata yang ditampilkan setiap orang yang menjadi prestasi kerja yang diperoleh oleh karyawan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan Rivai, (2015) dalam Arismunandar F.M, (2020) Menurut Faisal Amir (2015) dalam Siswanto et.,al (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan sesuatu yang bisa ditampilkan oleh seseorang atau juga merupakan sebuah proses yang dimana dapat berkaitan dengan tugas kerja yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja merupakan pekerjaan dan hasil dari pekerjaannya Amstrong dan Baron dalam Nurhidayat, (2022).

kinerja karyawan, disimpulkan bahwa kinerja karyawan ,bentuk hasil usaha dari seorang karyawan yang telah melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan atau yang dibebankan yang mana menjadi tanggung jawab karyawan tersebut.

b. Teori Kinerja Karyawan

Menurut Wexley dan Yukl (1977) dalam Lijan Poltak Sinambela, (2019) kinerja adalah implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukan prestasi yang optimal jika dia menerima manfaat (*benefit*) dan rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaan secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori Keseimbangan di atas menunjukkan kinerja yang optimal dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang diberikan oleh karyawan. Berbagai indikator dari teori ini adalah melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya, pemberian motivasi, keadilan pembagian tugas dan perolehan insentif.

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kuswadi,(2004) dalam Hermanto, (2020) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1) Kepuasan Karyawan

Kepuasan Karyawan faktor salah satu yang penting dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Kepuasan karyawan dicerminkan dari cara bagaimana perasaan karyawan pada pekerjaannya. Apabila karyawan merasa puas pada bekerja. Tentu

saja, karyawan akan melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan tugasnya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat secara optimal.

2) Kemampuan Karyawan ;

Kemampuan individu dapat dipengaruhi oleh kinerja individu itu sendiri. Kemampuan karyawan yang sangat terampil untuk bekerja dan beroperasi meningkatkan semangat kerja. Karyawan akan termotivasi dan berkinerja baik, bila mereka mempunyai pengetahuan yang relatif terhadap bidang tugas dan tanggung jawabnya.

3) Kepemimpinan;

Kepemimpinan yang berkualitas adalah sumber motivasi, sumber semangat, sumber bertanggung jawab dan sumber disiplin. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus memberikan kepemimpinan yang baik serta semangat kerja karyawan yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4) Motivasi;

Keberhasilan manajemen organisasi sangat tergantung pada efektivitas kegiatan pemanfaatan sumber daya manusia. Oleh karena itu, manajer harus memiliki keterampilan untuk menjaga dan mempertahankan kinerja karyawan, salah satunya adalah memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik.

5) Lingkungan kerja;

Terciptanya lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar untuk peningkatan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

d. Elemen Kinerja

Menurut Sinambela, (2019) terdapat empat elemen kinerja sebagai berikut:

- 1) Hasil kerja yang diperoleh individu atau secara intuitif, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara perorangan atau berkelompok.
- 2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga di berikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik.
- 3) Pekerjaan harus dilakukan secara legal, yang berarti bahwa aturan yang ditetapkan harus diikuti ketika melakukan tugas individu atau lembaga.
- 4) Pekerjaan tidak bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, pekerjaan harus sesuai dengan aturan yang diterima.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins(2006:260) dalam Widyawati & Karwini, (2018) terdapat enam kriteria untuk mengukur kinerja karyawan:

1) Kualitas

Merupakan ukuran baik atau buruknya sesuatu. Jika dikaitkan dengan kinerja pegawai. Maka kualitas berarti ukuran baik buruknya hasil yang dicapai oleh karyawan.

2) Kuantitas

Yaitu jenis satuan ukuran yang dikaitkan dengan besaran kerja dan dinyatakan dalam bentuk angka atau dihubungkan dengan angka..

3) Ketepatan waktu

Merupakan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.lam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

4) Efektivitas

Efektivitas diukur dengan berhasil tidaknya upaya memaksimalkan tingkat penerapan sumber daya organisasi misalnya seperti (tenaga karyawan, uang, teknologi).

5) Kemandirian

Yaitu sikap yang memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas, untuk melakukan hal-hal atas kehendak mereka sendiri dan untuk kebutuhan sendiri tanpa bantuan orang lain.

6) Komitmen kerja

Yaitu tingkat dimana karyawan sepenuhnya percaya pada tujuan capai tujuan yang perusahaan, menerimanya dan tetap tinggal bersama di perusahaan untuk waktu yang lama tanpa ingin pergi.

2. Fasilitas Kerja

a. Definisi Fasilitas Kerja

Menurut Husnan (2014) dalam Rifa'i, (2019) fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu karyawan menyelesaikan tugas mereka dengan lebih mudah sehingga meningkatkan kinerja mereka.. Fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan kepada perusahaan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pemegang kendali suatu instansi dalam menjalankan aktivitas bekerja untuk mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal sangat mengandalkan fasilitas kerja yang lengkap untuk dapat mempermudah dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efisien dan hasil kerja yang optimal Barry (2012) dalam Harpis, (2020). Menurut Hasibun(2012) dalam Anandita, (2021) Fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan karyawan atau pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan tidak sama pada bentuk serta jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Fasilitas Kerja merupakan sebuah sarana fisik yang bisa digunakan untuk memproses masukan (input) untuk

menghasilkan keluaran (output) yang diinginkan, Ovidiu (2013) dalam Siswanto, Taufani C. Kurniatun, (2022).

Berdasarkan definisi para ahli di atas, fasilitas kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang digunakan dan digunakan sebagai sarana dan prasarana yang membantu karyawan menyelesaikan tugas mereka dengan lebih mudah.

b. Teori Fasilitas Kerja

Menurut Wexley dan Yukl (1977) dalam Lijan Poltak Sinambela, (2019) Fasilitas adalah penerapannya dari teori keseimbangan, yang menyatakan bahwa seseorang akan mencapai tingkat prestasi terbaik jika dia menerima manfaat (*benefit*) dan dorongan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori Keseimbangan di atas menunjukkan bahwa fasilitas yang ideal akan bisa dicapai jika pegawai memiliki rasa keadilan. Berbagai indikator dari teori ini adalah melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya, pemberian motivasi, keadilan pembagian tugas dan perolehan insentif.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26) dalam Wailan et al., (2021) Faktor-faktor yang menentukan suatu fasilitas kerja dalam perusahaan dapat dikatakan baik atau tidak terdiri dari:

- 1) Mesin dan peralatan, yaitu keseluruhan peralatan yang digunakan untuk memfasilitasi prosedur yang ada di perusahaan saat ini.

- 2) Prasarana, yaitu fasilitas yang membantu beroperasi seperti tempat ibadah, toilet, jalan, pagar dan lainnya.
- 3) Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang diperlukan untuk mendukung kegiatan sehari-hari di kantor, seperti perabot kantor seperti lemari, kursi, meja, dan lainnya; peralatan laboratorium dan elektronik seperti komputer, printer, mesin fotocopy, dan peralatan hitung lainnya.
- 4) Ruang kesehatan, yaitu ruangan yang diperlukan bagi karyawan beristirahat ketika sedang sakit dan apabila terjadi kecelakaan kerja.
- 5) Bangunan, yang mencakup fasilitas yang mendukung kegiatan utama perusahaan, seperti perkantoran, pabrik, dan pergudangan.
- 6) Alat transportasi, yang mencakup semua jenis peralatan yang membantu operasi bisnis, seperti kendaraan (mobil, ambulance, motor, dan lainnya).

d. Fasilitas Kerja Dari Segi Kegunaannya

Menurut Moenir (2016:120) dalam Rifa'i, (2019) Dilihat dari kegunaannya, fasilitas kerja termasuk dalam tiga kategori:

1) Peralatan Kerja

Semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat produksi langsung untuk menghasilkan barang atau memproses barang menjadi barang lain dengan fungsi dan tujuan yang berbeda.

2) Perlengkapan Kerja

Yaitu semua semua jenis barang yang membantu proses produksi secara tidak langsung, meningkatkan produktivitas, dan mempercepat proses. Contohnya adalah perangkat komunikasi, perangkat pengolahan data, dan perabot.pengolah data.

3) Perlengkapan Bantu atau Fasilitas

Semua jenis benda yang membantu pekerjaan berjalan lancar, seperti lift, mesin pendingin ruangan, dan mesin pembangkit tenaga yang tidak ada.

e. Fungsi Fasilitas Kerja

Menurut Moenir (2016:119) dalam Rifa'i, (2019), fungsi fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
- 2) Meningkatkan produktivitas, baik barang atau jasa.
- 3) Kualitas produk yang lebih baik atau terjamin.
- 4) Ketepatan dan stabilitas ukuran yang lebih baik.
- 5) Menjadi lebih mudah atau sederhana dalam melakukan tugas-tugas yang dibutuhkan dan memfasilitasi pekerjaan yang lebih cepat dan lebih efisien.
- 6) Menjadikan orang yang berkepentingan merasa nyaman sehingga dapat mengurangi emosional mereka.

f. Indikator-Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Moenir (2016) dan Wijaksono, (2022) indikator fasilitas kerja kantor adalah sebagai berikut:

1) Fasilitas Alat Kerja Operasional.

“Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan karyawan saat bekerja”. Alat kerja ini membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan, seperti komputer, proyektor, wifi, fotokopi, dll.

2) Fasilitas Kerja.

“Perlengkapan kerja adalah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk bekerja atau dibuat, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan”. Pekerjaan ini mencakup:

- a) Sebuah bangunan yang memiliki semua fasilitas yang diperlukan, seperti kamar mandi, toilet, dapur, jalan, dan halaman parkir.
- b) Penerangan yang cukup, dengan penerangan yang cukup maka sangat membantu dalam penyelesaian tugas.
- c) Mebel yang mencakup meja dan kursi, seperti meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, lemari dengan berbagai bentuk dan ukuran, meja multifungsi, dan semua meja kursi dan lemari yang diperlukan untuk tempat kerja.

- d) Alat komunikasi seperti telepon, kamera CCTV, dan kendaraan (bisa digunakan sebagai alat antar jemput supir atau karyawan)
- e) Alat yang menyegarkan ruangan, seperti air, AC, dan pengharum.ruangan.
- f) Berbagai peralatan rumah tangga untuk kantor, termasuk peralatan cuci dan pembersih

3) Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial adalah fasilitas yang digunakan dan digunakan oleh karyawan secara sosial, misalnya disediakan mess atau asrama untuk karyawan.Fasilitas olahraga dan kendaraan dinas juga merupakan fasilitas sosial (sepeda motor, mobil). Fasilitas sosial ini merupakan fasilitas yang perlu diperhatikan untuk mendorong para karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penyediaan dari fasilitas sosial tidak mungkin karyawan menikmati fasilitas sosial ini dalam jumlah dan kualitas.

3. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito(2010) dalam Priyono et al., (2018) menyatakan bahwa semua yang ada di tempat kerja termasuk dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terjadi di sekitar seorang pekerja dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan. Menurut

Sedarmayanti 2013 dalam Maulidiyah & Ilahi, (2019) Lingkungan kerja adalah semua keadaan fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung.. Lingkungan Kerja yaitu segala sesuatu akan memiliki potensi dalam mempengaruhi kinerja organisasi Robbins (2002:86) dalam Ahmad et al., (2019). Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin yang digunakan, dan tata ruang kantor yang membentuk lingkungan fisik kantor serta lingkungan kerja yang ideal di mana pekerjaan dilakukan Moekijat (2013) dalam Nan Wangi, (2020).

Berdasarkan dengan mempertimbangkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah semua hal yang terjadi di sekitar pekerja, baik secara fisik maupun non-fisik, yang berdampak pada produktivitas kerja mereka di perusahaan atau organisasi..

b. Teori Lingkungan Kerja

Teori lingkungan kerja dapat kita lihat pada teori Person-Environment Fit (P-E Fit). Teori tersebut menyatakan bahwa semakin sesuai seseorang dengan lingkungan kerja nya, maka kinerja yang dihasilkan oleh orang tersebut akan semakin optimal Carlisle et al., (2019). Dalam hal ini, kesesuaian tersebut akan mempengaruhi motivasi, perilaku ,kesehatan mental dan fisik seseorang secara keseluruhan

c. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi, (2018) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, yang dapat membentuknya sebagai berikut:

1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Faktor Lingkungan kerja fisik adalah apa yang ada di sekitar pekerja. Lingkungan ini dapat mempengaruhi kinerja pekerja, dan hal-hal seperti ini termasuk:

- a) Rencana ruang kerja, yang mencakup kesesuaian tata letak dan pengaturan peralatan kerja, sangat mempengaruhi kenyamanan kerja dan tampilan karyawan.
- b) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur atau metode kerja peralatan yang tidak sesuai dengan pekerja akan berdampak pada hasil kesehatan karyawan.
- c) Kondisi lingkungan kerja, Kenyamanan karyawan sangat dipengaruhi oleh penerangan dan kebisingan. Kondisi seseorang saat mengerjakan tugasnya sangat dipengaruhi oleh siklus udara, suhu ruangan, dan penerangan yang tepat.
- d) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy* dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan privasi visual dan akustik. *Acoustical privacy* berkaitan dengan pendengaran, sedangkan privasi didefinisikan sebagai "keleluasan pribadi" terhadap hal-hal yang berkaitan dengan dirinya dan kelompoknya..

- 2) Faktor lingkungan psikis mencakup aspek hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi mental yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut::
- a) Pekerjaan yang berlebihan, seperti pekerjaan yang mendesak atau dengan waktu yang terbatas, akan menimbulkan ketegangan dan ketegangan bagi karyawan, yang mengurangi hasil yang dihasilkan.
 - b) Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menyebabkan ketidakpuasan tambahan, seperti suasana politik yang tidak stabil dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
 - c) Frustrasi: frustrasi dapat menghambat upaya untuk mencapai tujuan. Misalnya, jika harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, karyawan akan frustrasi..
 - d) Segala jenis perubahan yang terjadi di tempat kerja akan mempengaruhi cara orang bekerja. Perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi adalah contoh dari perubahan ini.
 - e) Perselisihan antar kelompok dan pribadi terjadi ketika dua orang memiliki tujuan yang sama dan berjuang untuk mencapainya. Perselisihan ini dapat menyebabkan perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan, dan kurangnya kerja sama. Selain itu, dampak positifnya termasuk upaya yang positif

untuk mengatasi konflik di tempat kerja, termasuk masalah status, persaingan, dan perbedaan antar individu.

d. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014: 57) dalam Sihaloho, (2019) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori::

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan disebut lingkungan kerja fisik. Beberapa kondisi fisik yang baik adalah sebagai berikut:

- a) Bangunan tempat kerja dibangun dengan mempertimbangkan keselamatan kerja
- b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c) Tersedianya tempat untuk melepas lelah, seperti kafetaria yang mudah dicapai oleh karyawan.
- d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan, seperti masjid dan musholla, untuk karyawan dan
- e) Tersedianya sarana transportasi, baik yang diperuntukkan untuk karyawan maupun yang diperuntukkan untuk orang lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah tempat kerja yang menyenangkan karena memungkinkan hubungan kerja yang

harmonis antara karyawan dan atasan .Ini karena bekerja adalah upaya untuk mendapatkan kepuasan dan bukan hanya mencari uang..

e. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Fitriani, (2018) (Sinta 5) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Penerangan atau Cahaya di tempat Kerja.

Penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan sangat bermanfaat bagi keselamatan dan kelancaran karyawan. Tidak jelasnya cahaya akan memperlambat pekerjaan, menyebabkan banyak kesalahan, dan pada akhirnya membuat pekerjaan kurang efisien, yang membuat tujuan organisasi sulit dicapai.

2) Temperatur atau suhu udara di tempat kerja.

Semua anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda dalam kondisi normal. Tubuh manusia memiliki sistem tubuh yang sempurna untuk mempertahankan keadaan normal dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh..

3) Kelembaban udara di tempat kerja.

Kelembaban udara kerja hendaknya berada pada kondisi nyaman. Kelembaban pada kondisi nyaman akan mempermudah penguapan keringat sewaktu bekerja. Penguapan keringat tersebut akan mengambil panas dari tubuh, sehingga suhu tubuh dapat dijaga

tetap pada suhu badan normal.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja.

Gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk kelangsungan hidup adalah oksigen. Jika kadar oksigen di udara rendah dan bercampur dengan gas atau bau, udara di sekitar dianggap kotor. Bau ini berbahaya bagi tubuh.

5) Kebersihan Lingkungan di tempat kerja.

Setiap organisasi harus selalu menjaga lingkungan kerjanya bersih karena lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan sekitarnya yang sehat. Dengan lingkungan kerja yang bersih, karyawan akan merasa senang dan kinerja mereka akan meningkat.

6) Tata warna di tempat kerja.

Sangat penting untuk merencanakan dan mempelajari cara mengatur warna di tempat kerja. Faktanya, tata warna dan penataan dekorasi tidak dapat dipisahkan. Karena warna sangat mempengaruhi perasaan kita, hal ini dapat dimaklumi. Karena sifat dan pengaruh warna dapat mempengaruhi perasaan manusia, warna dapat menimbulkan perasaan positif atau negatif..

7) Dekorasi di tempat kerja.

Dekorasi berkaitan dengan tata warna yang baik karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja tetapi juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan elemen lainnya

yang diperlukan untuk bekerja..

8) Kebisingan di tempat kerja

Tempat kerja yang bising dapat mengganggu pekerja. Apabila tingkat kebisingan di tempat kerja jauh di bawah ambang batas yang ditentukan, maka pekerja dapat bekerja dengan tenang, mudah berkonsentrasi, berpikir lebih jernih tanpa diganggu oleh pengeluaran tenaga ekstra untuk mengatasi kebisingan.

9) Keamanan di tempat kerja.

Keamanan kerja adalah suatu usaha untuk menjaga dan melindungi pekerja dan fasilitas atau aset yang dimiliki, baik yang berada di dalam kantor maupun di luar kantor.

4. *Organizational Citizenship Behavior*

a. *Definisi Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Robbins dan Judge (2013) dalam Nisa et al., (2018) menyatakan bahwa ini adalah perilaku pilihan yang tidak termasuk dalam kewajiban kerja formal seorang karyawan, tetapi membantu operasi organisasi.. *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku sukarela dari seorang karyawan untuk berusaha melakukan pekerjaan atau tugas di luar tanggung jawabnya untuk kemajuan, keuntungan organisasinya Yukl (2013) dalam Nisa et al., (2018). Menurut Newstrom & Davis(2002) dalam Suhardian, (2019) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) lebih terkait dengan cara seseorang karyawan menunjukkan dirinya sebagai makhluk sosial.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan jenis kegiatan sukarela yang dilakukan oleh anggota organisasi untuk mendukung operasi organisasi, sehingga perilaku ini lebih bersifat altruistik dan menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian pada kebaikan orang lain.. *Organizational Citizenship behavior* adalah perilaku inisiatif dan pilihan individual untuk meningkatkan efisiensi kinerja organisasi dengan membantu tujuan dari produktivitas individu karyawan Djati(2005:25) dalam Simanjuntak et al., (2020).

Menurut para ahli, perilaku warga negara *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku yang membuat orang melakukan sesuatu yang tidak dideskripsikan dalam pekerjaannya serta tidak ada pamrih (upah atau penghargaan atas tindakannya itu), namun yang dia lakukan secara sadar dan atas keinginannya sendiri, seperti menolong rekan kerja melakukan pekerjaan, atau membantu pimpinan meski sampai di luar jam kerja yang ditentukan.

b. Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Williams dan Anderson (1991) dalam Fidiyanto et al., (2018) ada lima faktor yang mempengaruhi *organizational citizen behavior*:

- 1) Budaya dan lingkungan organisasi
- 2) Kepribadian dan suasana hati
- 3) Persepsi dukungan organisasi
- 4) Persepsi kualitas interaksi atasan-bawahan

- 5) Masa kerja
- 6) Jenis kelamin

c. Teori *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Teori bekerjasama oleh Barnard (2019) dalam Muhdar, (2020) menunjukkan pada sebuah organisasi yang berbeda dari teori peneliti pada waktu itu, yang lebih menekan pada struktur formal dan pengendalian organisasi mendefinisikan esensi dari sebuah organisasi berbeda. Dia berargumen bahwa kesiapan orang untuk berupaya berkontribusi bekerjasama adalah sangat diperlukan.

d. Motif yang mendasari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Williams dan Anderson(1991) dalam Fidiyanto et al., (2018) motif-motif yang mendasari ocb diantaranya :

- 1) Motif berprestasi, yang mendorong orang untuk menunjukkan suatu standar keistimewaan (excellence) dan berhasil dalam tugas, kesempatan, atau kompetensi.
- 2) Motif afiliasi, mendorong orang untuk membangun, mempertahankan, dan memperbaiki hubungan dengan orang lain.
- 3) Motif Kekuasaan, yang mendorong orang untuk mencari situasi dan status di mana mereka dapat mengontrol bagaimana orang lain bertindak atau bekerja.

e. **Indikator Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Teori mengenai dimensi yang paling populer untuk mengukur tingkat OCB didalam suatu organisasi, telah dijelaskan oleh Organ *et al.* (1988) dalam Halim & Dewi, (2018). Organ membagi dimensi tersebut kedalam lima faktor perilaku yang berhubungan antar sesama karyawan, dan perilaku antara karyawan dengan perusahaan. Kelima faktor tersebut adalah:

1) Altruisme

Perilaku karyawan menunjukkan altruisme dengan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi tertentu, baik berkaitan dengan tanggung jawab organisasi maupun masalah pribadi orang lain.

2) Conscientiousness

Perilaku yang menunjukkan upaya untuk melampaui harapan organisasi. Dimensi ini jauh di atas dan jauh ke depan dari tugas yang diberikan dalam deskripsi pekerjaan.

3) Sportsmanship

Perilaku yang menerima dan menerima situasi yang tidak ideal dalam organisasi tanpa menunjukkan protes.

4) Courtesy

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya untuk menghindari masalah di tempat kerja.

5) Civic Virtue

Perilaku yang menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap kehidupan organisasi, seperti mengambil inisiatif untuk menyarankan perbaikan operasi atau prosedur organisasi dan melindungi sumber organisasi.

5. Budaya Organisasi

a. Definisi Budaya Organisasi

Menurut Kusuma G, (2018) Budaya organisasi ada serta melekat pada diri karyawan, ada dan tercermin dalam organisasi, ada secara otomatis serta dapat pula dibuat secara mandiri oleh suatu kelompok organisasi untuk membantu mereka mengatasi masalah di masa depan. Budaya organisasi terdiri dari sistem nilai-nilai (values), norma-norma (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), dan norma-norma yang telah disepakati dan diikuti oleh anggota organisasi untuk membantu mereka berperilaku dan memecahkan masalah Sutrisno (2010) dalam Jufrizen & Rahmadhani, (2020). Sedangkan menurut Arianty,(2014) dalam Jufrizen & Rahmadhani, (2020) Budaya organisasi adalah istilah deskriptif yang mengacu pada cara karyawan melihat budaya organisasi, bukan apakah mereka menyukainya atau tidak. Semua anggota organisasi memiliki persepsi yang sama tentang budaya organisasi. Selanjutnya, budaya organisasi membentuk identitas dan ciri khas organisasi yang dipelihara dan dipertahankan Mas'ud,(2004:68) dalam Wijayanto, (2021).

Dengan mempertimbangkan beberapa definisi budaya organisasi yang diberikan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kumpulan prinsip, kepercayaan, dan kebiasaan individu maupun suatu kelompok dalam organisasi yang mana menjadi suatu bentuk keyakinan tertentu.

b. Karakteristik Budaya organisasi

Menurut Robbin (2012) dalam Rivai, (2020) penelitian pada PT Federal International Finance – Medan menyebutkan ada 7 (tujuh) karakteristik budaya organisasi:

1) Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*)

Semua karyawan didorong untuk menjadi kreatif dan mengambil risiko.

2) Memperhatikan Detail (*Attention to Detail*)

Para pekerja diharapkan menunjukkan tingkat kepedulian, analisis, dan presisi..

3) Orientasi pada hasil (*outcome orientation*)

Pendekatan manajemen di tingkat manajemen yang berfokus pada perolehan atau hasil daripada metode dan prosedur yang digunakan untuk mencapainya.

4) Orientasi Pada Orang (*people orientation*)

Tingkat pengambilan keputusan manajemen berdasarkan dampak hasil pada anggota organisasi..

5) Orientasi pada tim (*team orientation*)

Aktivitas kerja dilakukan dalam tim daripada individu..

6) Keagresifan (*aggressiveness*)

Tingkat orang akan menjadi agresif dan kompetitif, dan bukannya santai.

7) Stabilitas (*stability*)

Tingkat aktivitas organisasional menekan pada mempertahankan status quo yang kontras dengan pertumbuhan.

c. Teori budaya organisasi

Teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan penyebab atau dorongan seseorang dalam berperilaku Takalamingan et,al (2022).

Teori atribusi dikembangkan oleh Fritz Heider pada tahun 1958. Teori atribusi digunakan untuk menjelaskan penyebab dan motivasi yang mendasari perilaku manusia. Faktor internal muncul dari dalam diri individu, sedangkan faktor eksternal muncul dari lingkungan di luar individu. Upaya untuk memahami hubungan sebab akibat di balik perilaku manusia dikenal sebagai teori atribusi. Faktor intrinsik adalah perilaku individu yang dianggap berasal dari dalam individu, seperti ciri-ciri kepribadian, motivasi dan kemampuan. Faktor eksternal adalah perilaku yang berasal dari orang lain, seperti budaya organisasi atau budaya perusahaan.

d. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2013 : 83) dalam Muis et al., (2018) budaya organisasi memiliki empat fungsi :

- 1) Memberikan identitas kepada karyawannya
- 2) Membantu komitmen kolektif
- 3) Meningkatkan stabilitas sistem sosial
- 4) Membentuk perilaku dengan memberikan rasa keberadaan kepada manajer.

e. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Denison and Mishra, (1995) dalam Hariani & Rahman Al Hakim, (2021) ini adalah indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi:

- 1) Misi, menggambarkan tingkatan pemahaman para karyawan terhadap arah atau tujuan organisasi.
- 2) Konsistensi, menggambarkan tingkatan seberapa kuat para karyawan memegang teguh norma atau aturan yang berlaku.
- 3) Adaptabilitas, menggambarkan tingkatan kemampuan mengadakan perubahan secara internal untuk merespon lingkungan.
- 4) Pelibatan, menggambarkan tingkatan seberapa besar para karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi dan tujuan organisasi.

B. Hasil Peneliti Terdahulu

Tabel 2.1
Hasil Peneliti Terdahulu

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
1.	(Roni & Afriani, 2022) Jurnal Manajemen Sains Vol.2 No.1 Jakarta 2022 Hal 13-23 E-ISSN 2275-0132 DOI: https://doi.org/10.36355/jms.v2i1.738	Fasilitas Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Secara simultan Fasilitas Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	(Wijaksono, 2022) Jurnal publikasi sistem informasi dan manajemen bisnis (JUP SIM) Vol.1 No 3 September 2022 Hal 89-105 E-ISSN 2808-8980 P-ISSN 2808-9383 DOI: https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i3.659	Fasilitas Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Fasilitas kerja dan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Wailan et al., 2021) Jurnal Studi	Karakteristik (X1) Fasilitas kerja (X2)	1. Karakteristik dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh positif dan

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
	Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akuntansi(Jurna l EMBA) Vol.9 No 2 April 2021 Hal 287-296 ISSN 2303- 1174 DOI: https://doi.org/ 10.35794/emba/ v9i1/33379	Kinerja Karyawan(Y)	signifikan terhadap kinerja karyawan 2.Fasilitas kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3.Karakteristik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	(Anandita, 2021) Jurnal Inovasi Penelitian Vol.2 No 3 Agustus 2021 Hal 881-890 E-ISSN 2722- 9475 P-ISSN 2722- 9467 DOI: https://doi.org/ 10.47492/jip.v2 i3.773	Fasilitas kerja (X1) Komunikasi (X2) Kinerja karyawan (Y)	1.Fasilitas kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2.Fasilitas kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3.Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	(Suban et al., 2020) Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akuntansi(Jurna l EMBA) Vol.8 No 4 Oktober 2020 Hal 332-341 ISSN 2303-	Karakteristik Individu (X1) Kompetensi (X2) Fasilitas kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1.Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2.Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3.Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
	1174 DOI: https://doi.org/10.35794/emba.v8i4.30782		karyawan.
6.	(Anggraeni et al., 2019) Jurnal Mirai Magnet Vol.3 No 1 2018 Hal 148-163 ISSN 2597-4084 DOI: https://doi.org/10.37531/mirai.v3i1.207	Kemampuan (X1) Motivasi (X2) Fasilitas Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif atau searah tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	(Nurhadian, 2019) Majalah Bisnis dan Iptek Vol.12 No 1 April 2019 Hal 1-9 ISSN 2502-1559	Fasilitas kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)	1. Fasilitas kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	(Pratiwi et al., 2019) Jurnal Internasional Administrate Vol.6 No 1 January-June 2019 Hal 35-44 E-ISSN 2541-1306	Fasilitas Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
	P-ISSN 2407-1765		
9.	(Sendow et al., 2019) Jurnal Riset Ekonomi, Bisnis, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (Jurnal EMBA) Vol.7 No 4 Juli 2019 Hal 4898-4906 ISSN:2303-1174 DOI: https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.25469	Human Relation (X1) Fasilitas Kerja (X2) Iklim Organisasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1.Human Relation tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2.Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3.Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	(Purnawijaya, 2019) Jurnal Agora Vol.7 No 1 2019 Hal 1-6	Disiplin Kerja (X1) Fasilitas Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1.Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
11	(Tukan et al., 2022) Jurnal EMAS Vol.3 No 2 Februari 2022 Hal 88-98 E-ISSN 2774-3020	Budaya Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1.Budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
12	(Maryanti et al.,	Lingkungan Kerja	1 Lingkungan kerja

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
	2022) Dinasti International Journal of management science(DI JMS) Vol. 3 No 6 July 2022 Page 1069-1078 E-ISSN 2686- 522X P-ISSN 2686- 5211 DOI: https://doi.org/10.31933/dijams.v3i6	(X1) Antusiasme Kerja (X2) Rewards (X3) Karyawan (Y)	berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan . 2.Antusiasme Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
13.	(Nan Wangi, 2020) Jurnal Manajemen Bisnis (JMB) Vol.7 No 1 Maret 2020 Hal 40-50 E-ISSN 2621- 1971 P-ISSN 2088- 7086 DOI: https://doi.org/jmb.v7i1.407	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	1.Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2.Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3.Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
14.	(Maulidiyah & Ilahi, 2019) Jurnal Ekonomi Syariah Vol.2 No 2 Oktober 2019 Hal 44-60 E-ISSN 2622-	Lingkungan kerja fisik (X1) Kinerja Karyawan (Y)	1.Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
	6902 P-ISSN 2622-6936		
15.	(Ahmad et al., 2019) Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (Jurnal EMBA) Vol.7 No 3 Juli 2019 Hal 2811-2820 ISSN 2303-1174 DOI: https://doi.org/10.35794/emba.v7.2019.23747	Stres Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Stres Kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Stres Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
16.	(Minggu et al., 2019) Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (Jurnal EMBA) Vol.7 No 1 Januari 2019 Hal 1071-1080 ISSN 2303-1174 DOI: https://doi.org/10.35794/emba.v7i2.23229	Lingkungan kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Komitmen Organisasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Lingkungan Kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
17.	(Fitriani et al., 2019) Management Business Journal Vol. 1 No 1 2018 Hal 119-133 E-ISSN 2623-0887 P-ISSN 2622-9951 DOI: https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8	Lingkungan kerja fisik (X1) Lingkungan kerja non fisik(X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1.Lingkungan Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.Lingkungan non fisik tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
18.	(Syahida N, 2018) Economic Education Analysis Journal (EEAJ) Vol. 7 No 2 Januari 2018 Hal 610-623 E-ISSN 2502-356X P-ISSN 2252-6544	Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1.Disiplin kerja, lingkungan kerja , motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2.Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3.Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 4.Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
19.	(Timotius et al., 2022) Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JIIP) Vol.5 No 7 Juli 2022 Hal 2554-2560	Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Organizational Citizenship Behavior (X3)	1.Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3.Organizational citizenship

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
	E-ISSN 2614-8854 DOI: https://doi.org/10.54371/jiip.v5i11	Kinerja Karyawan (Y)	behavior tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
20.	(Saifudin et al., 2021) Jurnal Manajemen dan Keuangan Vol.9 N0 1 Juni 2021 Hal 49-59 E-ISSN 2686-2646 P-ISSN 2338-4238 DOI: https://doi.org/10.37403/sultanist.v9il.235	Kecerdasan Emosional (X1) Self Efficacy (X2) Organizational Citizenship Behavior (X3) Kinerja Karyawan(Y)	1.Kecerdasan Emosional , Self Efficacy, Organizational Citizenship Behavior secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3.Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4.Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
21.	(Purwanto et al., 2021) Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS) Vol.4 No.3 Mei 2021	Organizational Citizenship Behavior (X1) Transformational (X2) Digital Leadership (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1.Organizational Citizenship Behavior berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan . 2.Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
	Hal 256-272 E-ISSN 2581-2769 P-ISSN 2598-9502		3.Digital Leadership berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
22.	(Atikah, 2020) Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol.15 No 2 Juli 2020 Hal 281-294 ISSN 1979-0643 DOI: https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1531	Komitmen Organisasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) Budaya Organisasi (X3) Organizational Citizenship Behavior (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1.Komitmen Organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.Kepuasan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3.Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4.Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
23.	(Simanjuntak et al., 2020) Jurnal Manajemen Vol.6 No 1 Juni 2020 Hal 72-86 E-ISSN 2502-4432 P-ISSN 2686-259X DOI: https://doi.org/10.37406/mjm.v6il.133	Organizational Citizenship Behavior (X1) Karakteristik Individu (X2) Kinerja Karyawan(Y)	1.Organizational Citizenship Behavior dan karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
24.	(Sanjaya, 2020)	Budaya Kerja (X1)	1.Budaya kerja dan

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
	Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan Vol.4 No 1 Maret 2020 Hal E-ISSN 2623-1077 ISSN 2549-3477 DOI: https://doi.org/10.35130/jrimk	Organizational Citizenship Behavior (X2) Kinerja Karyawan (Y)	organizational citizenship behavior secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Organization Citizenship Behavior berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
25.	(Rahayu & Rozak, 2020) Jurnal Pembangunan Ekonomi Vol.10 No 1 2020 Hal 1-19 ISBN 978-979 3649-818	Kepribadian (X1) Pemberdayaan (X2) Organizational Citizenship Behavior Kinerja Karyawan (Y)	1. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Organizational Citizenship Behavior tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
26.	(Abrar & Isyanto, 2019) Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis Vol.7 No 2 2019 Hal 106-114 E-ISSN 2614-7289 P-ISSN 2337-5817 DOI: https://doi.org/10.26486/jpsb.v7	Organizational Citizenship Behavior (X1) Kinerja Karyawan (X2)	1. Organization Citizenship Behavior berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
	i2.868		
27.	(Fidiyanto et al., 2018) Journal Of Management Vol.4 No 4 2018 Hal 1-7 ISSN 2502-7689	Organizational Citizenship behavior (X1) Kompensasi (X2) Kinerja Karyawan (X3)	1.Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
28.	(Lasmi & Funky, 2018) Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol.3 No 2 Desember 2018 Hal 179-187 E-ISSN 2528-1208 P-ISSN 2528-2077	Kepuasan Kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) Organizational Citizenship behavior (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1.Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship behavior berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3..Komitmen Organisasi berpengaruh positif Dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4.Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
29.	(Nisa et al., 2018) International journal Of Science and Business (IJSSB) Vol. 2 No 3	Budaya Organisasi (X1) Organizational Citizenship Behavior (OCB) Kinerja Karyawan	1.Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. <i>Organizational citizenship behavior</i> berpengaruh positif dan

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
	Agustus 2018 Hal 108-114 E-ISSN 2549-6409 P-ISSN 2614-6533 DOI: https://doi.org/10.23887/ijssb.v2i3.16219	(Y)	signifikan terhadap kinerja karyawan
30.	(Hikmah & Susanta, 2018) Jurnal Administrasi Bisnis (JIAB) Vol.7 No 3 Juli 2018 Hal 1-8 DOI: http://doi.org/jiab.2018.20971	Komitmen Organisasi (X1) Self Efficacy (X2) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Komitmen organisasi , Self Efficacy, Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
31.	(Wati & Surjanti, 2018) Jurnal Ilmu Manajemen Vol.6 No 4 2018 Hal 386-393	Kecerdasan Emosional (X1) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X2) Kepuasan Kerja (X3)	1. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. <i>Organization Citizenship Behavior</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
		Kinerja Karyawan (Y)	3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
32.	(Triany et, 2022) Jurnal Dialogika Manajemen dan Administrasi Vol.3 No 1 Februari 2022 Hal 10-20 E-ISSN 2720-9865 P-ISSN 2716-3563 DOI: https://doi.org/10.31949/dialogika.v3i1.2112	Budaya Organisasi (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1.. Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
33.	(Supardi & Aulia Anshari, 2022) Jurnal Publikasi Manajemen Informatika (JUPUMI) Vol.1 N0 1 2022 Hal 85-95 E-ISSN 2808-9014 P-ISSN 2808-9359	Kepemimpinan Transformasional (X1) Budaya Organisasi(X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
34.	(Rizal et al., 2021) Integritas Jurnal Manajemen Profesional(IJM	Budaya Organisasi (X1) Kompensasi (X2)	1. Budaya Organisasi, Kompensasi, Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
	PRO) Vol.2 No 1 Januari 20221 Hal 27-40 E-ISSN 2722-094X P-ISSN 2722-0958 DOI: https://dor.org/10.35908/ijmpro	Kompetensi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	karyawan. 2.Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3.Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4.Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .
35.	(Wijayanto, 2021) Jurnal Disrupsi Bisnis Vol.4 No 1 Januari 2021 Hal 1-12 E-ISSN 2746-6841 P-ISSN 2621-797X DOI: https://doi.org/10.32493/drj.v4i1.8690	Budaya Organisasi (X1) Kinerja Karyawan (Y)	1.Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
36.	(Rivai, 2020) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.3 No 2 September 2020 Hal 213-223 E-ISSN 2623-2634 DOI: https://10.30596	Kepemimpinan Transformasional (X1) Budaya Organisasi (X2) Kinerja Karyawan(Y)	1.Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
	<u>/maneggio.v3i2.5291</u>		karyawan. 3.Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
37.	(Jufrizen & Rahmadhani, 2020) Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara (JMD) Vol.3 No 1 Januari –Juli 2020 Hal 66-79 ISSN 2654-4326	Budaya Organisasi (X1) Kinerja Karyawan (Y)	1.Budaya Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
38.	(Emil 2020) Jurnal Manajemen dan Sains(J-Mas) Vol.5 No 1 April 2020 Hal 125-128 E-ISSN 2541-6243 P-ISSN 2541-688X DOI: https://doi.org/10.33087/jmas.v5il.159	Budaya Organisasi (X1) Kinerja Karyawan (X2)	1.Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
39.	(Darmasaputra & Sudibya, 2019) E-Jurnal Manajemen	Kepemimpinan Transaksional (X1) Budaya Organisasi(X2)	1.Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
	Vol.8 No 9 2019 Hal 5847-5866 ISSN 2302-8912 DOI: https://doi.org/10.24843/EJMU.NUD.2019.v08.i09.p24	Komunikasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	2.Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3.Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
40.	(Muis et al., 2018) Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA) Vol.1 No 1 Januari 2018 Hal 09-25 E-ISSN 2599-3410 P-ISSN 2614-3259 DOI: https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7	Budaya Organisasi (X1) Komitmen Organisasi (X20) Kinerja Karyawan (Y)	1.Budaya Organisasi dan Komitmen secara simultan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3.Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
41.	(Kusuma G, 2018) Diponegoro Journal Of Management Vol.7 No 2 Juni 2018 Hal 1-11 ISSN 2337-3792	Gaya Kepemimpinan (X1) Budaya Organisasi (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1.Gaya Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3.Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
42	(Wokas et al., 2022) Jurnal EMBA Vol.10 No 3 2022 Hal 56-58 ISSN 2303-1174	Gaya Kepemimpinan (X1) Keterlibatan Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
43.	(Tisu et al., 2020) Jurnal Inspirasi Ekonomi Vol.2 No 3 September 2020 Hal 19-25 ISSN 2503-3123 (ONLINE)	Pelatihan Kerja (X1) Fasilitas Kerja (X2) Produktivitas Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Pelatihan berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Fasilitas Kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Produktivitas Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
44.	(Yani, 2023) Jurnal Margin Vol.3 N0. 1 2023 Hal 1-14	Fasilitas Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Fasilitas Kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan
45.	(Firmansyah DN, 2023) Jurnal Soetomo Management Vol.1 No 3 Hal 240-248	Disiplin Kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) Lingkungan Kerja (X3)	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
		Kinerja Karyawan (Y)	signifikan terhadap kinerja karyawan 3.Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

Berikut ini adalah bagan kerangka pemikiran dan pola pikir yang mendasari seluruh kegiatan penelitian yang dilakukan di Rumah sakit umum an ni'mah wangon. Berdasarkan apa yang sudah diuraikan dalam tinjauan pustaka, peneliti mempunyai kerangka logis yang dapat digunakan sebagai strategi dan pendekatan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian. Diharapkan dengan penelitian ini peneliti dapat menjawab masalah dalam penelitian, pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, *Organization al Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah sakit umum an ni'mah wangon. Secara sistematis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti digambarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Fasilitas adalah cara perusahaan melayani karyawannya untuk mendukung kinerja mereka untuk meningkatkan produktivitas, Menurut Menurut Munawirsyah (2017) dalam Siswanto, Taufani C. Kurniatun, (2022) Fasilitas kerja adalah alat yang digunakan, di nikmati oleh karyawan yang disediakan oleh perusahaan baik dalam hubungan

langsung dengan kelancaran pekerjaan maupun pekerjaan. Dengan fasilitas yang memadai secara tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Roni & Afriani, (2022) yang menyimpulkan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian Rifa'i, (2019), Mansur, Setiawan, (2020), Manurung et al., (2021), Wailan et al., (2021), Menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian. Tisu et al., (2020) dan Yani, (2023) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H1: Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Rumah Sakit Umum An Ni'Mah Wangon

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja adalah apa yang terjadi di sekitar tempat kerja seseorang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nitisemito(2010) dalam Priyono et al., (2018) Lingkungan kerja berkaitan dengan setiap hubungan yang berada di tempat kerja. Lingkungan kerja yaitu segala situasi di sekitar yang berada di karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan. Hal ini berarti bahwa produktivitas karyawan akan meningkat dengan lingkungan kerja yang lebih baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Priyono et al., (2018), Syahida N, (2018) ,Maulidiyah & Ilahi, (2019), Nan Wangi, (2020), Tukan et al., (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.. Sebaliknya penelitian yang berbeda dilakukan oleh Fitriani et al., (2019) dan Manikottama et al., (2019) menemukan bahwa lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

H2:Lingkungan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Rumah Sakit Umum An Ni'mah Wangon.

3. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2013) dalam Nisa et al., (2018) menyatakan bahwa ini adalah perilaku pilihan yang tidak termasuk dalam kewajiban kerja formal seorang karyawan, tetapi membantu operasi organisasi. Perilaku ini biasanya ditunjukkan dengan tindakan yang menunjukkan sikap dan tidak mementingkan diri sendiri atau perhatian orang lain.*Organization citizenship behavior* (OCB) yang tinggi serta membentuk perilaku kesadaran setiap karyawan lain untuk melakukan sesuatu serta berkontribusi terhadap perusahaan dan dapat menciptakan suasana perbaikan yang kondusif, hal tersebut akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lasmi & Funky, (2018), Nisa et al., (2018), Simanjuntak et al., (2020), Sanjaya,

(2020), Syaifudin et al., (2021) Menunjukkan bahwa organization citizenship behavior berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wati & Surjanti, (2018) , Purwanto et al., (2021) menghasilkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Rumah Sakit Umum An Ni'Mah Wangon.

4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .

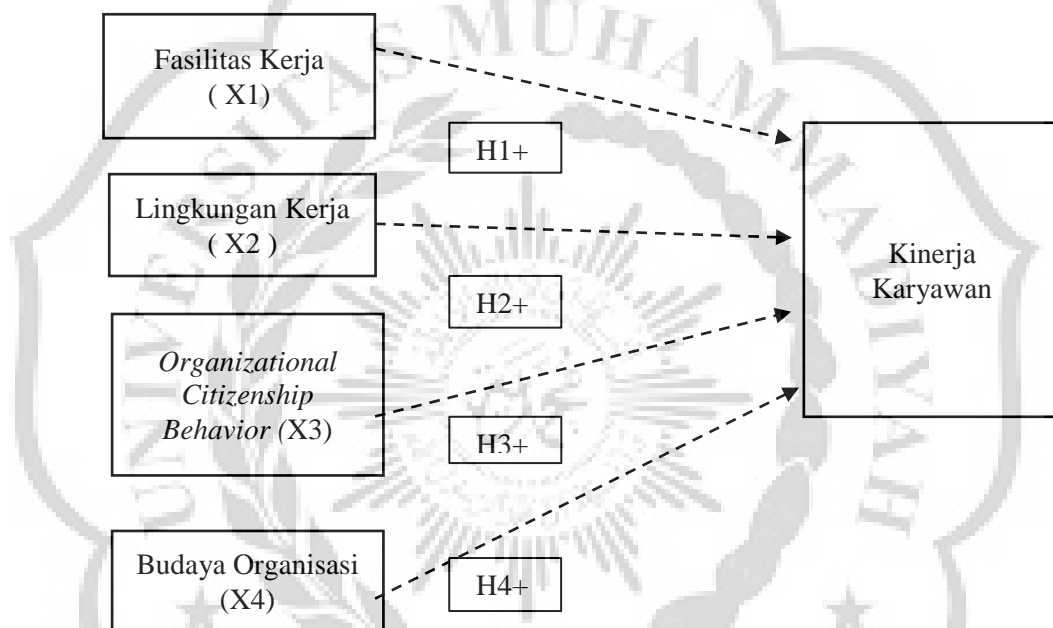
Budaya organisasi adalah budaya yang melekat pada karyawan dan berkembang dalam organisasi. Budaya ini dapat dibentuk secara otomatis atau oleh kelompok organisasi sendiri untuk mengatasi masalah di masa depan. Menurut Sutrisno (2010) dalam Jufrizen & Rahmadhani, (2020) Budaya organisasi terdiri dari sistem nilai-nilai (values), norma-norma (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), dan norma-norma yang telah disepakati dan dipatuhi oleh anggota organisasi untuk mengarahkan perilaku dan memecahkan masalah organisasi..

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma G dan Rahardja E(2018), Muis et al., (2018), Darmasaputra & Sudibya, (2019), Emil (2020), Rizal et al., (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Menurut Triany et,al (2022) dan Indajang et al.,(2020) menyatakan

budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Rumah Sakit Umum An Ni'mah Wangon.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

----- Parsial

D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan permasalahan yang diajukan dan kerangka pemikiran yang di kembangkan untuk peneitian ini, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

H1 : Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- H2 : Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Organization Citizenship Behavior secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

