

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018: 26), “Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung maupun secara tidak langsung”.

a. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

- 1) lingkungan yang berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya dan lain-lain).

b. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Menurut Mardiana *dalam* Sudaryo dkk (2019: 47), “Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal.

Menurut Sedarmayanti *dalam* Sudaryo dkk (2019: 47), “Definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok)”.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, dengan atasan ataupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan”. Menurut Wursanto *dalam* Nabawi (2019: 173), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai”.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik maupun non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh.

2.1.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sudaryo dkk (2019: 51) indikator lingkungan kerja ada beberapa antara lain yaitu :

a. Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan di kantor. Penerangan

yang cukup akan menambah semangat kerja karyawan, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang terang, dan kesalahan-kesalahan dapat dihindari.

b. Pewarnaan

Banyak instansi pemerintah yang sampai saat ini kurang memperhatikan masalah warna, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena warna dapat mempengaruhi manusia. Sebenarnya bukan warna saja yang perlu diperhatikan, namun juga kombinasi warna, karena kombinasi warna yang tepat dapat menimbulkan rasa menyenangkan bagi yang memandangnya.

Dengan demikian, hal tersebut akan berpengaruh pada diri pegawai, serta menimbulkan semangat dalam melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan yang dibebankan, sehingga dapat memicu efektivitas kerja mereka.

c. Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan para pegawai, maka semua ruangan yang ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya. Lingkungan kerja yang akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

d. Pertukaran udara

Manusia sebagaimana makhluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman. Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik, dengan suhu dan kelembaban yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran badan.

e. Suara/kebisingan

Suara bising yang terdengar oleh para pegawai dapat mengurangi atau bahkan dapat menghilangkan konsentrasi pegawai, sehingga cepat mendatangkan kelelahan, kekesalan, dan akan mengakibatkan turunnya hasil kerja atau efektivitas kerja. dengan mengetahui akibat yang ditimbulkan oleh suara bising tersebut, hendaknya pihak kantor dapat mengurangi kebisingan seminimal mungkin.

f. Keamanan

Hal yang termasuk dalam keamanan adalah keamanan atas barang-barang yang menjadi milik pegawai pada saat pegawai tersebut berada dalam lingkungan kantor. Misalnya sebagian besar dari pegawai kantor datang dengan kendaraan sendiri yaitu sepeda, sepeda motor, maupun mobil.

Selain itu indikator lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti *dalam* Nabawi (2019: 173) adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan. Indikator-indikator yang di paparkan diatas merupakan gambaran dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik,

dimana dengan melihat indikator tersebut kita bisa meneliti keadaan lingkungan kerja suatu organisasi atau instansi pemerintahan.

2.2 Fasilitas Kerja

2.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Barry *dalam* Bahri (2020: 17), “Menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali”. Menurut Ranupandojo dan Husnan *dalam* Bahri (2020: 17), “Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan”.

Menurut Asri *et al dalam* Jufrizen dan Hadi (2021: 39), “Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang diterapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai”.

Menurut Alma *dalam* Jufrizen dan Hadi (2021: 39), “Fasilitas ialah perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaannya sehingga kebutuhan pengguna tersebut dapat terpenuhi”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan pendorong dalam membantu kerja karyawan agar lebih produktif dan

dapat menambah semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2.2 Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Sofyandi *dalam* Bahri (2020: 17) indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari :

a. Mesin dan peralatan

Keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.

b. Prasarana

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

c. Perlengkapan kantor

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).

d. Peralatan investaris

Peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang diperlukan dalam perusahaan seperti investaris kendaraan, investaris kantor, investaris pabrik, investaris laboratorium, investaris gudang dan lainnya.

e. Tanah dan bangunan

Tanah yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan di tempat bangunan, maupun yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.

Sedangkan bangunan yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.

f. Alat transportasi

Semua peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

Menurut Moenir *dalam* Jufrizen dan Hadi (2021: 39) indikator fasilitas kerja dibagi menjadi tiga golongan besar yaitu :

- a. Fasilitas alat kerja
- b. Fasilitas perlengkapan kerja
- c. Fasilitas social

Adapun indikator fasilitas kerja Menurut Murtiningsih *dalam* Jufrizen dan Hadi (2021: 39) adalah sebagai berikut :

- a. Tersedianya toilet yang bersih dan memadai
- b. Tersedianya tempat sholat yang bersih
- c. Tersedianya tempat parkir yang luas
- d. Masing-masing karyawan mendapat meja dan kursi yang nyaman

2.3 Remunerasi Pegawai

2.3.1 Pengertian Remunerasi Pegawai

Remunerasi merupakan bentuk dari imbal balik atau upah yang diberikan perusahaan atas kinerja karyawan. Menurut Drucker *dalam* Nurdinah dan Kurniawan (2019: 11), “Merumuskan remunerasi menjadi 3

tipe yaitu *remunerasi for position*, *remunerasi for person*, dan *remunerasi for performance* yang dapat digunakan sebagai indikator pengukuran dan perhitungan besaran remunerasi pegawai”.

Menurut Mangkuprawira *dalam* Nasution (2019: 73), “Remunerasi mempunyai maksud berupa “sesuatu” yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi tempat bekerja”. Menurut Sopiah *dalam* Nasution (2019: 73), “Remunerasi diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya”.

Menurut Kamus Bahasa Indonesia dan Tesaurus Bahasa Indonesia *dalam* Moehariono (2018: 223), “Remunerasi mempunyai arti *pemberian hadiah* (penghargaan atau jasa), bayaran, imbalan, kompensasi, atau upah”. Remunerasi adalah bayaran atau gaji yang diberikan oleh seseorang karyawan. Jadi, remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2.3.2 Bentuk-Bentuk Remunerasi Pegawai

Menurut Nasution (2019: 74), terdapat bentuk-bentuk remunerasi pegawai sebagai berikut yaitu :

a. Gaji

Bentuk remunerasi yang umum digunakan perusahaan adalah gaji. Ini adalah imbalan yang diberikan dalam kurun waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bulan, tanpa melihat tingkat produktivitas

karyawan. Biasanya juga diasosiasikan dengan penghargaan dalam bentuk uang (*monetary rewards*), atau dapat diartikan juga sebagai gaji yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kinerjanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

b. Tunjangan

Tunjangan adalah bagian dari kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai. Prinsip dalam remunerasi adalah pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai didasarkan pada jabatan dan kelas jabatan. Tunjangan kinerja sendiri merupakan tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan evaluasi jabatan dan capaian kinerja prestasi masing-masing pegawai. Pemberian tunjangan tambahan juga diberikan lembaga sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan oleh masing-masing pelaku kerja sebagai imbalan atau jasa atas kinerja yang dihasilkan.

2.3.3 Indikator Remunerasi Pegawai

Menurut peraturan pemerintah nomor 61 tahun 2007 bahwa indikator remunerasi pegawai yaitu :

a. Pengalaman dan masa kerja

Aspek bentuk-bentuk remunerasi pegawai diatas menunjang indikator dari remunerasi mengenai pengalaman kerja dan masa kerja. pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Misalnya bonus yang diberikan sesuai

dengan pengalaman dan masa kerja yang dihasilkan dengan kinerja yang baik. Sedangkan masa kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b. Keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku

Keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Ilmu pengetahuan ialah sudut pandang atau buah pikiran seseorang. Perilaku merupakan hasil daripada segala macam pengalaman serta interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap dan tindakannya. Dengan keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku yang baik dalam bekerja akan diapresiasi dengan pemberian bonus kepada karyawan yang bekerja.

c. Jabatan yang disandang

Tuntutan kemampuan, pemecahan masalah dan tanggung jawab karyawan itu sendiri. Faktor inilah yang menentukan seberapa besar gaji dasar yang selayaknya diterima sebagai imbalan terhadap jabatan atau posisi yang didudukinya. Pemberian tunjangan akan diberikan berdasarkan evaluasi jabatan dan capaian kinerja prestasi pegawai.

d. Hasil/capaian kinerja

Sebagai tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan/organisasi. Setiap perusahaan/organisasi tentunya berlomba-lomba meningkatkan kinerjanya untuk dapat mencapai target yang optimal dan mempunyai

kualitas kerja yang baik. Hasil/capaian kinerja yang bagus akan mendapatkan bonus dari perusahaanya.

e. Adil

Adil diartikan mempertimbangkan dari dua sisi yaitu kondisi perusahaan dan kebutuhan pekerja. Pemberian bonus diberikan secara adil kepada seluruh pegawai yang bekerja.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Rival dan Basri *dalam* Sinambela (2020: 6), “Bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Menurut Griffin *dalam* Sinambela (2020: 7), “Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja”. Menurut Mangkunegara (2017: 67), “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Moehariono (2018: 95), “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi

dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi”.

Menurut *Oxford Dictionary dalam* Moeheriono (2018: 96), “Kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi”. Menurut Robbins *dalam* Bintoro dan Daryanto (2017: 105), “Kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya”.

Menurut Nurlaila *dalam* Bintoro dan Daryanto (2017: 106), “*Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses”. Menurut Philip Moon *dalam* Sudaryo dkk (2019: 203), menyatakan bahwa “Kinerja pegawai ditentukan oleh keterampilan dan pengetahuan, sumber daya yang tersedia, kualitas dan gaya manajemen yang ada, serta motivasi”. Menurut Veithzal Rivai dan Basri *dalam* Sudaryo dkk (2019: 205), “Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Menurut Sinambela (2019: 480), “Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melaksanakan sesuatu keahlian tertentu”. Menurut Wexley dan Yukl *dalam* Sinambela (2019: 484), “Kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang menyatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan

(*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*)”.

2.4.2 Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson *dalam* Sudaryo dkk (2019: 205-206) indikator kinerja meliputi :

a. Kualitas kerja

Bagi perusahaan (baik yang bergerak dibidang manufaktur maupun jasa) penyediaan produk-produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan.

b. Kuantitas kerja

Dengan kuantitas kerja yang dapat dihasilkan, perusahaan diharapkan mampu memberi kesan positif terhadap posisi produk dalam pasar.

c. Waktu kerja

Waktu kerja merupakan dasar bagi seseorang pegawai dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya.

d. Kerja sama

Pada dasarnya, kerja sama merupakan ikatan jangka panjang bagi semua komponen perusahaan dalam melakukan berbagai aktivitas bisnis.

Menurut Edison et al *dalam* Bahri (2020: 17) indikator-indikator kinerja adalah :

- a. Target
- b. Kualitas
- c. Waktu penyelesaian dan
- d. Taat asas

Sedangkan Menurut Fadel *dalam* Nabawi (2019: 171) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

- a. Pemahaman asas tupoksi, bahwa harus terlebih dulu paham tentang tujuan pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Inovasi, memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
- c. Kecepatan kerja, dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus di perhatikan dengan menggunakan mengikuti metode yang ada.
- d. Keakuratan kerja, tidak hanya cepat namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.
- e. Kerjasama, kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menghargai orang lain.

2.5 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat diuraikan sebagai berikut ialah :

a. Jurnal penelitian terdahulu Menurut Rizal Nabawi

Menurut Rizal Nabawi penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini termasuk pada penelitian yang menggunakan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesisi, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus, dan kepastian data numetrik. Subyek penelitiannya adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Pada penelitian dan sampelnya adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang. Data analisis menggunakan rumus regresi linear berganda.

Adapun Indikator penelitian ini dari faktor kinerja Menurut Fadel *dalam* Nabawi (2019: 173) yang bisa dijadikan indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, pemahaman atau tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja dan kerjasama yang semuanya mampu untuk mengembangkan presentasi atau kinerja. Sedangkan indikator

lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti *dalam* Nabawi (2019: 173) adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang di perlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan. indikator-indikator yang di paparkan diatas merupakan gambaran dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dimana dengan melihat indikator tersebut kita bisa meneliti keadaan lingkungan kerja suatu organisasi atau instansi pemerintahan.

b. Jurnal penelitian terdahulu Menurut Jufrizen dan Fadilah Puspita Hadi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, dan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 87 responden yang merupakan karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Teknik pengumpulan datanya menggunakan daftar pertanyaan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan partial Least Square (*smartpls*)

Adapun indikator penelitian ini Menurut Rivai *dalam* Jufrizen dan Hadi (2021: 38) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, insentif, kecekatan mental, sikap, disiplin dan absensi. Sedangkan Menurut Mangkunegara *dalam* Jufrizen dan Hadi (2021: 38) terdapat beberapa indikator kinerja

karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan kerja, dan sikap kerja.

Fasilitas kerja Menurut Moenir *dalam* Jufrizen dan Hadi (2021: 39) indikator fasilitas kerja dibagi menjadi tiga golongan besar yaitu : fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, dan fasilitas social. Adapun fasilitas kerja Menurut Murtiningsih *dalam* Jufrizen dan Hadi (2021: 39) adalah tersedianya toilet yang bersih dan memadai, tersedianya tempat sholat yang bersih, tersedianya tempat parkir yang luas, masing-masing karyawan mendapat meja dan kursi yang nyaman.

c. Jurnal penelitian terdahulu Menurut Muhammad Harpis Syaiful Bahri

Penelitian Menurut Muhammad Harpis Syaiful Bahri bahwa Kinerja seorang pegawai dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan, untuk itu agar individu mempunyai kinerja yang baik, maka harus memahami pekerjaan tersebut, mengetahui bagaimana cara melakukan pekerjaan tersebut dengan benar, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kasual dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini berdasarkan fakta dan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah

data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil pengolahan langsung dari objeknya. Sedangkan data sekunder merupakan data yang peneliti peroleh dari buku-buku dan sumber data lainnya yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini.

Adapun indikator penelitian dari faktor kinerja dapat mengukur beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yaitu antara lain : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja. Menurut Kasmir *dalam* Bahri (2020: 17) kinerja karyawan atau pegawai dapat diukur dalam beberapa hal, indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut : kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), pendekatan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan.

Sedangkan Menurut Edision et al *dalam* Bahri (2020: 17) indikator-indikator kinerja adalah target, kualitas, waktu penyelesaiannya dan taat asas. Selain itu indikator dari faktor fasilitas kerja Menurut Sofyanti *dalam* Bahri (2020: 17) indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari : mesin dan peralatan, prasarana, perlengkapan kantor, peralatan inventaris, tanah, bangunan dan alat transportasi.

- d. Jurnal penelitian terdahulu Menurut Sekarwiganti Nurdinah dan Ignatius Soni Kurniawan

Penelitian ini menguji pengaruh budaya organisasi, reformasi birokrasi, remunerasi, dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan adalah pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul. Teknik pengambilan sampel menggunakan accidental sampling. Jumlah responden yang digunakan dalam sampel adalah sebanyak 36 pegawai.

Adapun indikator penelitian ini dari faktor remunerasi Menurut Drucker *dalam* Nurdinah dan Kurniawan (2019: 11) merumuskan remunerasi menjadi 3 tipe yaitu *remunerasi for position*, *remunerasi for person*, dan *remunerasi for performance* yang dapat digunakan sebagai indikator pengukuran dan perhitungan besaran remunerasi pegawai. Sedangkan kinerja karyawan Menurut Viswesvaran *dalam* Nurdinah dan Kurniawan (2019: 12) kinerja karyawan dibagi ke dalam 6 dimensi yang meliputi : *effort*, *quantity*, *quality*, *job knowledge*, *compliance with rules*, *interpersonal competence*.

e. Jurnal penelitian terdahulu Menurut Dito Aditia Darma Nasution

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh remunerasi dan semangat terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif/hubungan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 5 unit kerja di Kantor Kejaksaan Negeri Medan yang terdiri dari unit kerja pembinaan, pidum, pidsus, datun, dan intel dan yang menjadi sampel penelitian berjumlah 97 orang yang meliputi 18 orang

pegawai di unit kerja pembinaan, 37 orang pegawai di unit kerja pidum, 18 orang pegawai di unit kerja di unit kerja datun, dan 15 orang pegawai di unit kerja intel.

Sumber data penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian survey. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk analisis statistik dan model regresi telah diuji terlebih dahulu dalam uji asumsi klasik.

Adapun bentuk penelitian ini dari remunerasi Menurut Yunita Sari dan Rini Handayani *dalam* Nasution (2019: 74) terdapat 7 bentuk remunerasi yaitu gaji, tunjangan biaya hidup (tunjangan pangan dan transport), tunjangan kinerja (Insentif), tunjangan hari raya (THR), tunjangan kompensasi, iuran kesehatan, iuran tunjangan hari tua.

- f. Jurnal penelitian terdahulu menurut Dwi Nanda Suci Rahayu dan Asmara Indahingwati

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi yang mempunyai peranan sangat penting dalam setiap kegiatan untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Karyawan yang efektif dibutuhkan dalam menghadapi kompetisi pasar global yang semakin kuat. Seseorang dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan tersebut, dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Starfood Internasional. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebar kuesioner sebanyak 60 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan adalah SPSS 22 (*statistical product and servie solutions*). Indikator lingkungan kerja menurut Sunyoto (2019: 3) adalah hubungan karyawan, suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja dan keamanan.

Penelitian saat ini juga mendasarkan pada hasil penelitian terdahulu dari perbedaan dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Pemnelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Rizal Nabawi (2019) “Pengaruh Lingkungan Kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai” Maneggio: Jurnal	a. Menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh	a. Terdapat variabel yang sama yaitu lingkungan kerja (X_1), (Y) kinerja pegawai b. Sumber data yang digunakan sama-sama	a. Tidak ada variabel fasilitas penunjang kerja (X_2) dan remunerasi (X_3) b. Pendekatan yang digunakan untuk usulan

	<p>Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 2, September 2019, 170-183 ISSN: 2623-2634 (online) DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667</p>	<p>Tamiang. b. Secara simultan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.</p>	<p>menggunakan sumber data primer yaitu wawancara dan memberikan kuesioner c. Sama-sama menggunakan uji t dan uji f d. Objek penelitian sama-sama di instansi pemerintahan</p>	<p>penelitian, proses, hipotesis, turun lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus, dan kepastian data numerik sedangkan penelitian sekarang menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan analisis prediktif c. Teknik analisis data menggunakan model kolektif sedangkan teknik analisis data sekarang menggunakan teknik analisis <i>sampling</i> jenuh d. Jumlah sampel berbeda yaitu</p>
--	--	---	--	---

				81 responden sedangkan penelitian sekarang hanya mengambil sampel 30 responden
2	<p>Jufrizen dan Fadilah Puspita Hadi (2021)</p> <p>“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja”</p> <p><i>Jurnal Sains Manajemen</i> E-ISSN: 2443-0064 dan P-ISSN: 2622-0377</p>	<p>a. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan.</p> <p>b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan.</p> <p>c. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan.</p> <p>d. Pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan.</p> <p>e. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan.</p> <p>f. Motivasi kerja sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>g. Motivasi kerja sebagai mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>a. Terdapat variabel yang sama yaitu fasilitas kerja (X_2), kinerja (Y)</p> <p>b. Sumber data yang digunakan sama-sama memberikan kuesioner/per pertanyaan</p>	<p>a. Tidak ada variabel lingkungan kerja (X_1) dan remunerasi (X_3)</p> <p>b. Teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan partial least square (smartpls) sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik <i>sampling</i> jenuh</p> <p>c. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan asosiatif dengan analisis regresi partial (partial least square/PLS)</p>

				<p>sedangkan penelitian sekarang menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan analisis prediktif</p> <p>d. Objek penelitian berbeda yaitu PT. perkebunan (karyawan) sekarang penelitian sekarang di instansi pemeritahan (Bakesbang ol)</p> <p>e. Jumlah sampel berbeda yaitu 87 responden sedangkan penelitian sekarang hanya mengambil sampel 30 responden.</p>
3	<p>Muhammad Harpis Syaiful Bahri (2020)</p> <p>”Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan</p>	<p>a. Menunjukkan bahwa secara parsial dapat di simpulkan bahwa fasilitas, pengawasan dan kompensasi mempunyai positif dan</p>	<p>a. Terdapat variabel yang sama yaitu fasilitas kerja(X_1), kinerja</p>	<p>a. Tidak ada variabel lingkungan kerja (X_1), remunerasi (X_3), dan (Y)</p>

	<p>dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai”</p> <p>Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen ISSN: 2623-2634 (online) Vol 3, No. 1, Maret 2020, 13-27 DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4760</p>	<p>signifikan terhadap kinerja</p> <p>b. Menunjukkan bahwa secara simultan dapat di simpulkan bahwa fasilitas kerja, dan pengawasan dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>	<p>pegawai (Y)</p> <p>b. Uji yang digunakan sama-sama uji t dan uji f</p> <p>c. Sumber data yang digunakan sama-sama sumber data primer dan sekunder</p> <p>d. Objek penelitian sama-sama di instansi pemeritahan</p>	<p>kinerja</p> <p>b. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif sedangkan penelitian sekarang menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan analisis prediktif</p> <p>c. Jumlah sampel berbeda yaitu tidak diketahui jumlah responden sedangkan penelitian sekarang hanya mengambil sampel 30 responden</p>
4	<p>Sekarwigati Nurdinah dan Ignatius Soni Kurniawan (2019)</p> <p>“Pengaruh Budaya Organisasi, Reformasi Birokrasi, Remunerasi, dan <i>Employee</i></p>	<p><i>Employee engagement</i> dan reformasi birokrasi ditemukan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sebagai implikasinya, reformasi birokrasi dan <i>employee engagement</i> perlu dipertahankan atau ditingkatkan di instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai.</p>	<p>a. Terdapat variabel yang sama yaitu remunerasi (X_3), kinerja pegawai (Y)</p> <p>b. Uji yang digunakan sama-sama menggunakan uji t (parsial)</p>	<p>a. Tidak ada variabel lingkungan kerja (X_1) dan fasilitas penunjang kerja (X_2)</p> <p>b. Teknik pengambilan sampel menggunakan</p>

	<p><i>Engagement Terhadap Kinerja Pegawai</i>”</p> <p>Jurnal. ustjogja.ac.id UPAJIWA DEWANTARA VOL. 3 NO. 1 Juni 2019 ISSN: 2614-0888 (cetak) ISSN: 2580-4553 (online)</p>		<p>c. Objek penelitian sama-sama di instansi pemeritahan</p>	<p><i>accidental sampling</i> sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik <i>sampling</i> jenuh</p> <p>c. Jumlah sampel berbeda yaitu 36 responden sedangkan penelitian sekarang hanya mengambil sampel 30 responden</p>
5	<p>Dito Aditia Darma Nasution (2019)</p> <p>“Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Ksntor Kejaksaan Negeri Medan”</p> <p>Jurnal Akuntansi dan Bisnis: <i>Jurnal Program studi Akuntansi</i>, 5 (1) Mei 2019 ISSN: 2443-3071</p>	<p>a. Menyatakan bahwa pengujian secara parsial menunjukkan remunerasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.</p> <p>b. Pengujian secara parsial juga menunjukkan semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.</p>	<p>a. Terdapat variabel yang sama yaitu (X_3) remunerasi dan kinerja pegawai (Y)</p> <p>b. Jenis penelitian yang sama-sama penelitian kuantitatif</p> <p>c. Sumber data yang digunakan sama-sama sumber data</p>	<p>a. Tidak ada variabel lingkungan kerja (X_1) dan fasilitas penunjang kerja (X_2)</p> <p>b. Jumlah sampel berbeda yaitu 97 responden sedangkan penelitian sekarang hanya mengambil sampel 30</p>

	(Print) ISSN: 250-0337 (Online) DOI: 10.31289/job.v5i1. 2441	c. Serta pengujian secara simultan ,menunjukkan bahwa remunerasi dan semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.	primer dan metode pengumpulan datanya sama-sama menggunakan kuesioner d. Objek penelitian sama-sama di instansi pemerintahan e. Uji yang digunakan sama-sama uji t (parsial)	responden
6	Dwi Nanda Suci Rahayu dan Asmara Indahingwati (2019) “Pengaruh Displin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Starfood Internasional” Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN: 2461-0593	a. Menunjukkan bawa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. b. Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	a. Terdapat variabel yang sama yaitu (X_3) lingkungan kerja dan kinerja (Y) b. Sumber data yang digunakan sama-sama menggunakan sumber data primer yaitu wawancara dan memberikan kuesioner c. Sama-sama menggunakan teknik analisis <i>sampling</i>	a. Tidak ada variabel fasilitas penunjang kerja (X^2) dan remunerasi (X_3) b. Jumlah sampel berbeda yaitu 60 responden sedangkan penelitian sekarang 30 responden c. Objek penelitian berbeda yaitu PT. Starfood Internasional

			jenuh d. Sama-sama menggunakan uji t dan uji f	sedangkan sekarang penelitian di Instansi Pemerintah n (Bakesbang pol)
--	--	--	--	---

Sumber : Nabawi (2019), Jufrizen dan Hadi (2021), Bahri (2020), Nurdinah dan Kurniawan (2019), Nasution (2019), Rahayu dan Indahingwati (2019).

2.6 Kerangka Berpikir Dan Hipotesis

2.6.1 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir Menurut *Business Research dalam* Sugiyono (2019: 60), “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

Berdasarkan dengan uraian teori yang telah dikemukakan, maka perlu dibuat suatu kerangka berpikir. Tujuannya adalah untuk memberikan suatu kemudahan dalam mengkaji kondisi yang akan diteliti. Adapun kerangka berpikir teoritis dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Hasil ini

mendukung penelitian sebelumnya oleh (Siagian dan Khair) *dalam* Nabawi (2019: 180) yang membuktikan bahwa “Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”.

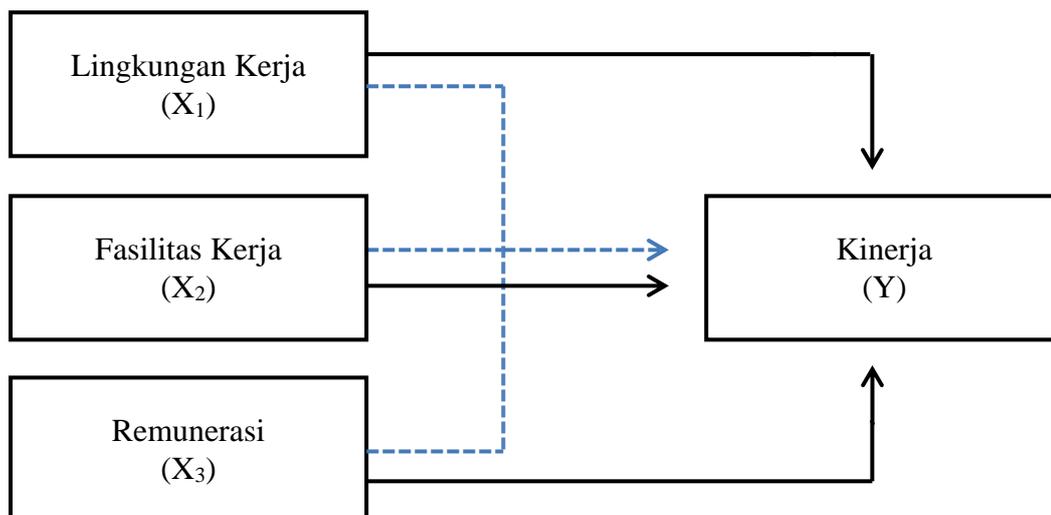
2. Pengaruh fasilitas penunjang kerja terhadap kinerja pegawai

Fasilitas kerja dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik maupun buruk terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian (Fitriani dan Listyani) *dalam* Jufrizen dan Hadi (2021: 40), bahwa “Fasilitas kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

3. Pengaruh remunerasi pegawai terhadap kinerja pegawai

Dengan remunerasi yang baik, pegawai akan merasa puas dan nyaman sehingga mereka akan bekerja dengan produktif yang pada akhirnya akan membantu organisasi mencapai tujuannya. Berdasarkan hasil penelitian Nasution (2019: 73) yang menyatakan bahwa “Secara parsial menunjukkan remunerasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai”.

Maka dari uraian diatas dibuatlah kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 1 : Kerangka Berpikir
 Sumber : Nabawi (2019), Jufrizen dan Hadi (2021), Bahri (2020), Nurdinah dan Kurniawan (2019), Nasution (2019), Rahayu dan Indahingwati (2019).

Keterangan :

Garis \longrightarrow : Pengaruh secara Parsial

Garis \dashrightarrow : Pengaruh secara Simultan

2.6.2 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019: 63), “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan pernyataan di atas, maka hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo.

- H₂ : Ada pengaruh fasilitas penunjang kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo.
- H₃ : Ada pengaruh remunerasi pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo.
- H₄ : Ada pengaruh lingkungan kerja, fasilitas penunjang kerja, dan remunerasi pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo.