

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Fasilitas Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang paling penting bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya.

Menurut Baskoro (2019: 11) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kerja karyawan. Fasilitas kerja menurut Moenir (2016: 119) Fasilitas adalah sarana pendukung yang digunakan dalam bentuk benda, alat ataupun uang atau lainnya yang dapat menunjang kinerja karyawan dan kelancaran penyelenggaraan usaha tertentu. Menurut Barry (2012) Fasilitas kerja adalah peralatan yang digunakan untuk memperlancar dan mempermudah kegiatan dalam bekerja dan fasilitas juga merupakan sebagai alat pendukung sebagaimana fungsinya sehingga memiliki jangka waktu yang lama dan dapat memberikan manfaat untuk di masa yang akan datang. Semakin baik fasilitas yang diberikan untuk karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut menurut (Anam & Rahardja, 2017).

Menurut D. Pratiwi (2019) “fasilitas kerja merupakan sebagian dari sarana yang difasilitasi oleh perusahaan untuk mendukung proses jalannya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh Perusahaan. Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana untuk mempermudah aktivitas-aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterakan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik menurut (N. J. Pratiwi et al, 2019).

Menurut Rifai (2019: 5) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh karyawan untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Menurut Priyatmono (2017: 34) fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Berdasarkan pengertian fasilitas kerja di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan yang diberikan oleh instansi atau perusahaan sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas dan akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan di dalam instansi ataupun di dalam perusahaan.

### **2.1.2 Fungsi Fasilitas Kerja**

Menurut (Moenir, 2016 : 119) terdapat beberapa fungsi dari fasilitas kerja yaitu:

1. Proses implementasi pekerjaan dipercepat, agar bisa mengurangi waktu.
2. Barang atau jasa yang dapat meningkatkan produktivitas.
3. Mutu barang yang lebih terjamin.
4. Ketelitian dalam susunan dan kestabilan standar terjamin.
5. Semakin mudah dengan dorongan para pelakunya.
6. Membuat rasa ketenteraman bagi mereka yang bersangkutan agar bisa menurunkan emosional mereka.

### **2.1.3 Indikator Fasilitas Kerja**

Ada beberapa indikator – indikator fasilitas kerja menurut (Moenir, 2016 : 120) yaitu :

1. Tata ruang, yaitu penataan ruang kerja dapat mengalami beberapa perubahan yang dimaksudkan untuk memberikan suasana baru, sehingga kondisi tata ruang di tempat tersebut relatif memberikan suasana kenyamanan kerja.
2. Keamanan dan kenyamanan, yaitu kondisi tata ruang, kebersihan, sirkulasi udara dan keamanan dalam bekerja cukup diperhatikan sehingga para karyawan merasa cukup aman dan nyaman dalam bekerja.

3. Peralatan dan dukungan fasilitas lain, yaitu keadaan peralatan baik kualitas maupun kuantitasnya relatif memadai untuk menunjang pelaksanaan tugas.

## **2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Enny (2019) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja / karyawan yang meliputi lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal. Rahmawati et al., (2021) lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam perusahaan berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Agustin & Rumangkit (2021) menyatakan bahwa merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajer Perusahaan. Lingkungan tempat bekerja ialah aspek penting bagi karyawan dalam kehidupan kerja, karena sebagian besar waktu karyawan diselesaikan di tempat kerja dan hal tersebut memengaruhi karyawan Agustini (2019). Solihin (2019) Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi akan kinerja seorang pegawai. Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman, sehat dan aman akan mampu memberikan rasa kepuasan dan ketentraman pada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan maka pada akhirnya pegawai akan dapat mempunyai kinerja yang baik sesuai apa yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berebentuk fisik maupun nonfisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaan sehari-hari.

### **2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja**

Solihin (2019) Lingkungan Kerja terbagi menjadi dua diantaranya yaitu:

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik dalam perusahaan harus diperhatikan demi meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Lingkungan

kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan dekat dengan karyawan (kursi, meja, dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan sebagainya)

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Noorainy (2017) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan Kerja yang baik dapat meningkatkan tingkat loyalitas karyawan, adanya perasaan nyaman, saling menghormati, dan menghargai satu sama lain antar karyawan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.

### **2.2.3 Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Terbentuknya Sebuah Kondisi Lingkungan Kerja**

Menurut Azharuddin (2019) Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Terbentuknya Sebuah Kondisi Lingkungan Kerja adalah :

1. Perhatian dan Dukungan Pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberi penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerja Sama Antar Kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerja sama yang baik diantara mereka yang ada.
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara rekan kerja maupun dengan pimpinan.

### **2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Enny (2019) Lingkungan kerja terbagi kedalam dua indikator yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi kedalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti bangunan tempat kerja, peralatan kerja, fasilitas perusahaan, tersedianya sarana transportasi.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap kebisingan dan sebagainya.

## 2. Lingkungan Kerja Nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama dengan bawahan.

### a. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Rekan kerja adalah sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Rekan kerja dalam satu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

### b. Hubungan Atasan Dengan Karyawan

Hubungan ini menjelaskan bagaimana atasan membangun suatu hubungan timbal balik secara terus menerus dengan masing-masing karyawan.

## 2.3 Kompetensi Kerja

### 2.3.1 Pengertian Kompetensi Kerja

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2016). Rahmat (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku kerja.

Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam

pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Sinaga (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan.

Gultom (2019) menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Fauzi (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya. Kompetensi juga merupakan komponen penting dalam menciptakan etos kerja tinggi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Armaniah (2019), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan motif seseorang yang mengharuskan mereka menggunakan kinerja utama dalam pekerjaannya. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

### **2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Wahyuni (2018) menyatakan bahwa mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi karyawan, yaitu :

1. Keyakinan dan nilai-nilai adalah keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akansangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.
2. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki.

3. Pengalaman merupakan keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
4. Karakteristik kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerjasama, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
5. Kemampuan intelektual merupakan kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

### **2.3.3 Indikator Kompetensi**

Rahmat (2019) menyatakan bahwa terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi sebagai indikator yang dapat mengukur kompetensi yaitu :

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten di pikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

## **2.4 Produktivitas Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan semakin meningkat. Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang didapat hari esok harus lebih meningkat dari hari ini.

Menurut Kasmir (2016) Produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Berdasarkan definisi-definisi para ahli mengenai produktivitas kerja di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seorang tenaga kerja dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang tenaga kerja dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang tepat.

Menurut Afandi (2018) produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah stiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Menurut Magdalena (2023) Produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (input). Dimana peningkatan produktivitas akan meningkatkan pendapatan karyawan yang akan menambah daya beli masyarakat". Dengan kata lain, produktivitas merupakan konsep rasio, yaitu rasio output terhadap input menjadi lebih besar. Dengan demikian, nilai rasio output dibuat menjadi lebih besar melalui peningkatan salah satu output pada tingkat input yang konstan, mengurangi penggunaan input, atau kombinasi keduanya.

Produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2017) merupakan: "Produktivitas kerja (karyawan): perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta karyawan per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/karyawan dalam jangka waktu tertentu". Menurut Hasibuan (2017) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan).

#### **2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Afandi (2018) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang menarik,
2. Upah yang baik,
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan,
4. Etos kerja
5. Lingkungan atau sarana kerja yang baik,

6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan Perusahaan.
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi,
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi,
9. Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja,
10. Disiplin kerja yang keras.

#### **2.4.3 Indikator-Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Afandi (2018) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketetapan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untk aktivitas lain.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Pada bagaian ini peneliti mencamtumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Berikut peneliti menyimpulkan dari hasil pemaparan penelitian terdahulu sebagai berikut :

**Tabel 2.1**

### Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti           | Judul dan Tahun Penelitian  | Hasil Penelitian   | Perbedaan Penelitian | Kontribusi   |
|----|-------------------------|---|--|----------------------|--|
| 1  | Hadi Suprihartinin gsih | Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Tri Agung Nusantara Management Jakarta Selatan (2022) | Hasil penelitian pada variabel fasilitas kerja (X1) menunjukkan terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan (Y) secara parsial. Pada variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan secara parsial. Hasil secara slimutan/ Bersama-sama | Objek penelitian     | Kontribusi penlitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai Variabel yang digunakan dan metode yang digunakan yang dapat membantu penulis dalam menganalisis dengan menggunakan metode Kuantitatif |

|   |               |   |  |   |   |
|---|---------------|---|--|---|---|
|   |               |   | menunjukkan terdapat pengaruh fasilitas kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y)  |   |   |
| 2 | Kurnia Fadila | Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung (2022) | Hasil analisis menyatakan bahwa <i>knowledge sharing</i> dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung. | 1. Objek penelitian<br>2. Variabel X1 dan X2 ( <i>Knowledge Sharing</i> dan Gaya Kepemimpinan Transformasional) | Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai Variabel yang digunakan dan metode yang digunakan yang dapat membantu penulis dalam menganalisis dengan menggunakan metode Kuantitatif |
| 3 | Fian Fandanu  | Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kependudukan (2020)                      | Simpulan dalam penelitian ini yaitu:<br>(1) kompetensi pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai,<br>(2) sarana prasarana berpengaruh positif signifikan   |   | Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai Variabel yang digunakan dan metode yang digunakan yang dapat membantu penulis dalam menganalisis                                       |

|  |  |  |  |  |                                       |
|--|--|--|--|--|---------------------------------------|
|  |  |  | <p>terhadap kinerja pegawai,<br/> (3) budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap pengelolaan kearsipan,<br/> (4) kompetensi pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap pengelolaan kearsipan,<br/> (5) budaya organisasi berpengaruh negative terhadap pengelolaan kearsipan,<br/> (6) kinerja pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap pengelolaan kearsipan,<br/> (7) kompetensi pegawai, sarana prasarana, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh</p> |  | dengan menggunakan metode Kuantitatif |
|--|--|--|--|--|---------------------------------------|

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  | <p>positif terhadap kinerja pegawai (8) kompetensi pegawai, sarana prasarana, budaya organisasi, dan kinerja pegawai secara simultan berpengaruh positif terhadap pengelolaan kearsipan, (9) kinerja pegawai tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi pegawai terhadap pengelolaan kearsipan, (10) kinerja pegawai mampu memediasi pengaruh sarana prasarana terhadap pengelolaan kearsipan, (11) kinerja pegawai mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap pengelolaan kearsipan</p> |  |  |
|--|--|--|--|--|--|

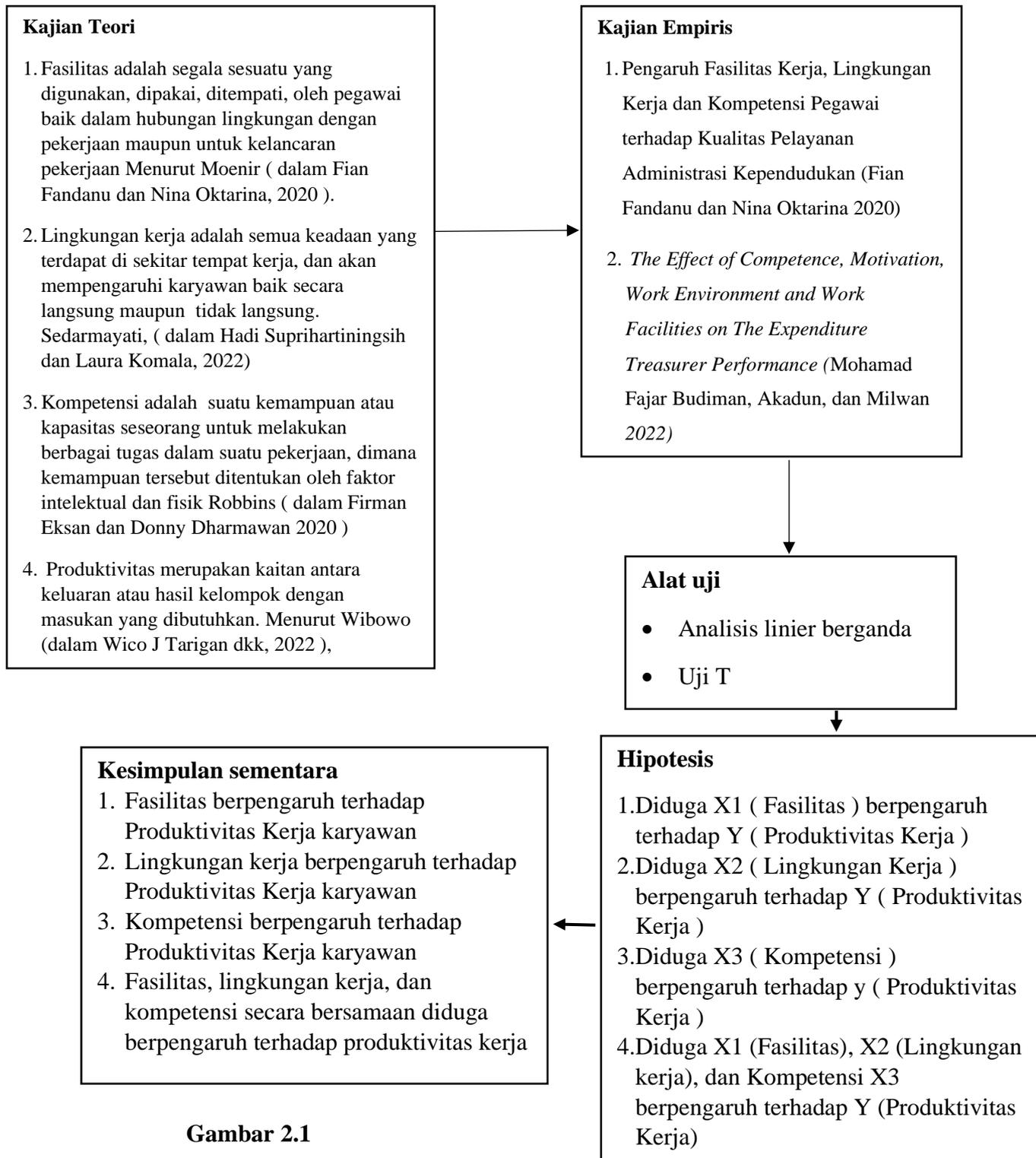
|   |             |  |   |                  |  |
|---|-------------|--|---|------------------|--|
| 4 | Abdul Wahet | <i>he Effect of Work Environment, Work Facilities and Work Motivation on Employee Performance at the DPRD Secretariat Bondowoso Regency (2020)</i> | <i>The work environment affects the work performance of employees in the Regional Representative Council Secretariat of Bondowoso Regency, Therefore, by paying attention to and providing a comfortable environment for employees, the performance of employees will be better. Work facilities affect the work performance of employees in the Secretariat of the Regional Representatives Council of Bondowoso Work motivation affects the work performance of employees in the Regional Representative Council Secretariat of Bondowoso</i> | Objek penelitian | The contribution of this research for the author is as a reference for how to analyze because it has similarities regarding the variables used and the methods used which can help the author in analyzing using quantitative methods. |
|---|-------------|--|---|------------------|--|

|   |                       |   |   |                  |   |
|---|-----------------------|---|---|------------------|---|
|   |                       |   | <p><i>Regency. DPRD leaders and members should be able to motivate PNS- PNS at the Bondowoso Regency DPRD Secretariat to be able to improve performance in order to assist the DPRD's duties and functions. Regency. Work facilities to support performance, especially digital work facilities, should be able to keep up with technological developments. Non-digital work facilities also need attention, especially in maintenance.</i></p> |                  |   |
| 5 | Mohamad Fajar Budiman | <p><i>The Effect of Competence, Motivation, Work Environment and Work Facilities on The Expenditure Treasurer</i></p> | <p><i>Based on the results, it can be concluded that the variables of competence, motivation, work environment, and work facilities had</i></p>   | Objek penelitian | <p>The contribution of this research for the author is as a reference for how to analyze because it has similarities regarding the variables used and</p> |

|  |  |                           |   |  |  |
|--|--|---------------------------|---|--|--|
|  |  | <i>Performance (2022)</i> | <i>a positive and significant effect on the performance of the expenditure treasurer. This means the higher the competence and motivation, the more conducive the work environment, and the more complete the facilities, the higher the performance.</i> |  | the methods used which can help the author in analyzing using quantitative methods |
|--|--|---------------------------|---|--|--|

## 2.6 Kerangka Pikir

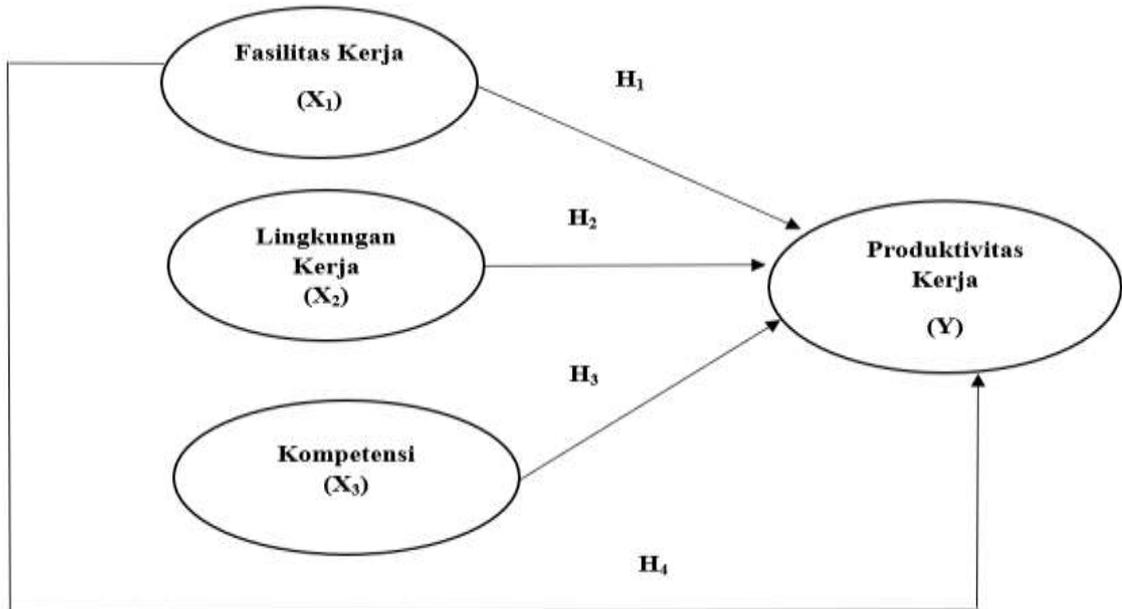
Kerangka berfikir merupakan acuan didalam melaksanakan penelitian, kerangka berfikir isinya adalah jawaban dari rumusan masalah berdasarkan kajian teori. Sehingga dari teori yang telah dipaparkan diatas maka dapat dibuat kerangka berfikirnya. Adapun kerangka berpikirnya adalah sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**

## 2.7 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan konsep pada penelitian yang saling berhubungan. Yang mana penggambaran antara variabel yang satu dengan penggambaran yang lain dapat terkoneksi secara detail dan juga sistematis. Adapun kerangka penelitiannya adalah sebagai berikut :



Gambar 2.2  
Kerangka Penelitian

## **2.8 Hipotesis Penelitian**

### **2.8.1 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Produktivitas kerja pegawai adalah sebagai hubungan antara hasil nyata, ukuran efisiensi produktif perbandingan antara hasil keluaran/ output berupa kesatuan fisik dan nilai dan masuk atau input berupa tenaga kerja. Dengan fasilitas kerja yang baik, diharapkan pegawai dapat bekerja secara maksimal dan dapat memberikan kontribusi yang nyata terhadap produktivitas kerja pegawai. Produktivitas kerja pegawai bisa diperoleh jika para pegawai bekerja dengan fasilitas kerja yang memadai dan nyaman.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Hadi Suprihartiningsih & Laura Komala, 2022) didapat hasil bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Diperkuat oleh (Budi Sayoto & Herry Winarto, 2018) bahwa secara parsial fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka didapat hipotesis sebagai berikut :

**H1 : Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Keripik ANTE.**

### **2.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Lingkungan Kerja disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera. Akan tetapi, Lingkungan Kerja ini dapat dirasakan oleh karyawan melalui hubungan- hubungan sesama rekan kerja, hubungan antar karyawan dengan atasan, ataupun hubungan atasan dengan bawahan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di hipotesiskan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Edwin Faisal Saputra, Meilaty

Finthariasari, & Taufik Bustami, 2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan dan diperkuat oleh ( Wico J Tarigan, Rosita Manawari Girsang, & Sri Martina, 2022 ) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang besar terhadap produktivitas dan kinerja. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka didapati hipotesis sebagai berikut :

**H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan Keripik ANTE**

### **2.8.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan**

Rahmat (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku kerja.

Adanya hubungan antara Kompetensi Kerja dan Produktivitas Kerja, Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rosmaini dan Hasrudy Tanjung, 2019) didapati bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga ada potensi bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka didapatkan hipotesis sebagai berikut.

**H3 : Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Keripik ANTE.**

### **2.8.4 Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan**

Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang bertujuan untuk dapat memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan demi meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas juga merupakan segala sesuatu yang ditempati, digunakan dan dinikmati oleh karyawan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan demi kelancaran pekerjaan.

Lingkungan Kerja disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera. Akan tetapi, Lingkungan Kerja ini dapat dirasakan oleh karyawan melalui hubungan- hubungan sesama rekan kerja, hubungan antar karyawan dengan atasan, ataupun hubungan atasan dengan bawahan. Rahmat (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja.

Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Fian Fandanu dan Nina Oktarina (2020) meenyatakan bahwa kompetensi pegawai, sarana prasarana, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya Fasilitas, Lingkungan kerja, dan Kompetensi yang baik diharapkan didapatkan Produktivitas Kerja yang maksimal. Sehingga didapati hipotesis sebagai berikut :

**H4 : Fasilitas, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.**