



**PENGARUH FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA,  
KOMPETENSI KARYAWAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PT. INDOMAJU TEXTINDO  
KUDUS**

**SKRIPSI**

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
Pada Universitas Negeri Semarang

Oleh

**Noor Diah Ayu Safitri**

**NIM 7101413228**

**UNNES**  
**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**  
**UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2017**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 30 Agustus 2017

Pembimbing I



Dr. Muhsin. M. Si  
NIP 195411011980031002

Pembimbing II



Fahrur Rozi. S. Pd., M. Pd., Ph. D.  
NIP 197610222008121002

Mengetahui.



Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi

Ade Rustiana

NIP 196801021992031002

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas  
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Selasa

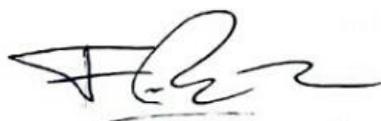
Tanggal : 10 Oktober 2017

Penguji I



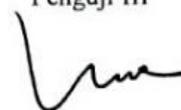
Hengky Pramusinto, S. Pd., M. Pd.  
NIP 198010142005011001

Penguji II



Fahrur Rozi, S. Pd., M. Pd., Ph. D  
NIP. 197610222008121002

Penguji III



Dr. Muhsin, M. Si  
NIP. 195411011980031002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



..... M. M

NIP. 196603081989011001

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Noor Diah Ayu Safitri  
NIM : 7101413228  
Tempat Tanggal Lahir : Kudus, 19 November 1995  
Alamat : Getas Pejaten, Jati, Kudus

menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan dari karya orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat di dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 25 Agustus 2017



**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Noor Diah Ayu Safitri  
7101413228

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

Banyak hal yang bisa menjatuhkanmu, tapi satu satunya hal yang benar benar menjatuhkanmu adalah dirimu sendiri (R.A. Kartini).

### PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya tulis ini untuk orang-orang yang menyangiku dan mendukungku:

1. Kedua Orang Tuaku Bapak Joko Santoso, Ibu Siti Fatimah dan Adikku tercinta Adinda Putri Sandra Fatmawati yang selalu memberikan motivasi, dukungan, dan do'a.
2. Almamaterku Universitas Negeri Semarang.

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## PRAKATA

Syukur Alhamdulillah atas berkat serta hidayah Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Indomaju Textindo Kudus”.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan. Penyelesaian ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan berbagai pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M. Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis memperoleh pendidikan di Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Wahyono, M. Si. , Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan pelayanan dan kesempatan mengikuti program strata 1 di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
3. Dr. Ade Rustiana, M. Si. , Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi yang telah sabar membimbing dan memberikan kemudahan administrasi dalam perijinan pelaksanaan penelitian.
4. Dr. Muhsin, M. Si. , Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Fahrur Rozi, S.Pd, M.Pd., Ph.D. , Dosen Pembimbing yang memberikan masukan, bimbingan, dan arahan dalam penyempurnaan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen beserta staf Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam perijinan pelaksanaan penelitian.
7. Kepala PT. Indomaju Textindo beserta seluruh staf yang telah memberikan kemudahan dalam administrasi dalam perijinan pelaksanaan penelitian.
8. Kedua orang tua saya Bapak Joko Santoso, Ibu Siti Fatimah dan Adik saya tercinta Adinda Putri Sandra Fatmawati yang telah memotivasi dan membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Semua pihak terkait yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua kebaikan yang telah diberikan. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan sebagai acuan penelitian selanjutnya.

Semarang, 25 Agustus 2017



**UNNES**  
Penulis  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## SARI

**Safitri, Noor Diah Ayu** . 2017. “Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Indomaju Textindo Kudus”. *Skripsi*. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I Dr. Muhsin, M. Si., Pembimbing II Fahrur Rozi, S. Pd., M. Pd., Ph. D.

**Kata kunci : Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi Karyawan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas PT. Indomaju Textindo. Kinerja yang terdapat di PT. Indomaju Textindo kurang optimal. Kinerja yang baik pada umumnya dipengaruhi oleh fasilitas kerja, lingkungan kerja, kompetensi karyawan, dan budaya oraganisasi yang ada di PT. Indomaju Textindo. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, kompetensi karyawan, dan budaya oraganisasi terhadap kinerja karyawan produksi PT. Indomaju Textindo.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi PT. Indomaju Textindo yaitu sebanyak 449 karyawan produksi. Sedangkan sampel yang diambil sejumlah 63 karyawan produksi yang diperoleh dari rumus Slovin dengan taraf tingkat kesalahan sebesar 10%. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu menggunakan angket dan dokumentasi. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda, analisis uji asumsi klasik, analisis deskriptif presentase, dan analisis uji hipotesis dengan bantuan *SPSS release 16.0 for windows*.

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan  $Y = 3,904 + 0,209F_k + 0,196L_k + 0,319K_k + 0,105B_o$ . Uji keberartian persamaan regresi dengan uji F, diperoleh  $F_{hitung} = 9,337$  dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Besarnya pengaruh secara simultan atau bersama-sama dari fasilitas kerja, lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan produksi PT. Indomaju Textindo adalah sebesar 35%. Sedangkan pengaruh secara parsial atau satu per satu untuk fasilitas kerja yaitu sebesar 27,2%, lingkungan kerja sebesar 32,6%, kompetensi karyawan sebesar 47,9% dan budaya organisasi sebesar 27,8%.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja, lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan produksi PT. Indomaju Textindo secara simultan. Saran dalam penelitian ini adalah diharapkan kepada karyawan produksi untuk lebih mandiri dalam mengerjakan tugas, diharapkan perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan, dan diharapkan karyawan produksi dapat meningkatkan *knowledge* (pengetahuan).

## ABSTRACT

**Safitri, Noor Diah Ayu.** 2017. "The Influence of Work Facilities, Work Environment, Employee Competence and Organizational Culture on Employee Performance Production of Indomaju Textindo Ltd". Essay. Department of Economic Education. Faculty of Economics. Universitas Negeri Semarang. Supervisor I Dr. Muhsin, M. Si., Advisor II Fahrur Rozi, S. Pd., M. Pd., Ph. D.

**Keywords : Working Facilities, Work Environment, Employee Competence, Organizational Culture and Employee Performance**

Employee performance is a factor that influences the productivity of Indomaju Textindo Ltd. Performance in Indomaju Textindo Ltd less than optimal. Good performance is generally influenced by several factors such as work facilities, work environment, employee competence, and cultural organizational existing at Indomaju Textindo Ltd. The purpose of this study is to determine the effect of work facilities, work environment, employee competence, and organizational culture on the performance of production employees of Indomaju Textindo Ltd.

Population in this research is all employees of production of Indomaju Textindo Ltd by of 449 employees of production. While the sample was 63 production employees obtained from the Slovin formula with a level of error of 10%. Data collection methods used questionnaires and documentation. Data analysis used multiple linier regression analysis method, classic assumption test analysis, descriptive percentage analysis, and hypothesis test analysis with the help of SPSS release 16.0 for windows.

Results of multiple linear regression analysis obtained equation  $Y = 3.904 + 0,209Fk + 0,196Lk + 0,319Kk + 0,105Bo$ . Test the significance of regression equation with F test, obtained  $F_{hitung} = 9,337$  with significance value 0.000 which mean smaller than 0,05. The amount of influence simultaneously or together from work facilities, work environment, employee competence and organizational culture affect simultaneously to the performance of production employees of PT. Indomaju Textindo is 35%. While the influence of partial or one by one for work facility that is equal to 27,2%, work environment equal to 32,6%, employee competence equal to 47,9% and organizational culture equal to 27,8%.

Based on the results of the study, it can be concluded that there are positive and significant influences of work facilities, work environment, employee competence and organizational culture on the performance of production employees of PT. Indomaju Textindo simultaneously. It is suggested to production employee to be more independent in doing the job and possibly to overcome the problems of work. Expected in production employees improve their.

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN KELULUSAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>vi</b>
<b>SARI .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Cakupan Masalah .....	8
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
1.7 Orisinalitas Penelitian.....	11

<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>12</b>
2.1 Landasan Teori .....	12
2.2 Kinerja .....	12
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	12
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	13
2.2.3 Faktor Penghambat Kinerja.....	15
2.2.4 Penilaian Kinerja .....	15
2.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja.....	17
2.2.6 Indikator Kinerja .....	17
2.3 Fasilitas Kerja .....	18
2.3.1 Pengertian Fasilitas .....	18
2.3.2 Pengertian Fasilitas Kerja.....	19
2.3.3 Jenis Fasilitas Kerja.....	20
2.3.4 Indikator Fasilitas Kerja .....	22
2.4 Lingkungan Kerja .....	23
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	23
2.4.2 Manfaat Lingkungan Kerja .....	24
2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	24
2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja .....	30
2.5 Kompetensi Karyawan.....	31
2.5.1 Pengertian Kompetensi Karyawan .....	31

	Halaman
2.5.2 Manfaat Kompetensi .....	32
2.5.3 Jenis Kompetensi.....	33
2.5.4 Indikator Kompetensi .....	35
2.6 Budaya Organisasi .....	35
2.6.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	35
2.6.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	36
2.6.3 Karakteristik Budaya Organisasi.....	37
2.6.4 Unsur-Unsur Budaya Organisasi.....	39
2.6.5 Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja .....	40
2.6.6 Indikator Budaya Organisasi.....	41
2.7 Penelitian Terdahulu .....	42
2.8 Kerangka Berpikir .....	44
2.9 Hipotesis Penelitian .....	48
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>50</b>
3.1 Jenis dan Desain Penelitian .....	50
3.1.1 Jenis Penelitian .....	50
3.1.2 Desain Penelitian.....	51
3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	52
3.2.1 Populasi Penelitian.....	52
3.2.2 Sampel Penelitian.....	52

3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	53
3.3 Variabel Penelitian .....	54
3.3.1 Variabel Terikat .....	54
3.3.2 Variabel Bebas .....	55
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	58
3.4.1 Wawancara.....	58
3.4.2 Kuesioner .....	59
3.4.3 Observasi.....	60
3.4.4 Dokumentasi .....	60
3.5 Instrumen Penelitian.....	61
3.5.1 Uji Validitas .....	61
3.5.2 Uji Reliabilitas .....	67
3.6 Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	68
3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	68
3.6.2 Uji Hipotesis Penelitian.....	69
3.6.2.1 Uji Simultan (Uji F) .....	69
3.6.2.2 Uji Parsial (Uji t).....	70
3.6.2.3 Koefisien Determinasi $R^2$ .....	71
3.6.2.4 Koefisien Determinasi $r^2$ .....	71
3.6.3 Uji Asumsi Klasik .....	72
3.6.3.1 Uji Normalitas .....	72

	Halaman
3.6.3.2 Uji Multikolinearitas.....	72
3.6.3.3 Uji Heteroskedasitas .....	74
3.6.4 Analisis Deskripsi Presentase .....	74
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>76</b>
4.1 Gambaran Umum (Profil Perusahaan).....	76
4.1.1 Visi PT. Indomaju Textindo.....	76
4.1.2 Misi PT. Indomaju Textindo.....	76
4.1.3 SOP Bagian Produksi.....	77
4.1.4 Spesifikasi Karung .....	78
4.2 Hasil Penelitian .....	79
4.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	79
4.2.2 Uji Hipotesis.....	81
4.2.2.1 Uji F.....	81
4.2.2.2 Uji t.....	82
4.2.2.3 Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ ).....	84
4.2.2.4 Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ ).....	85
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	86
4.2.3.1 Uji Normalitas .....	86
4.2.3.2 Uji Multikolinearitas.....	89
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	90

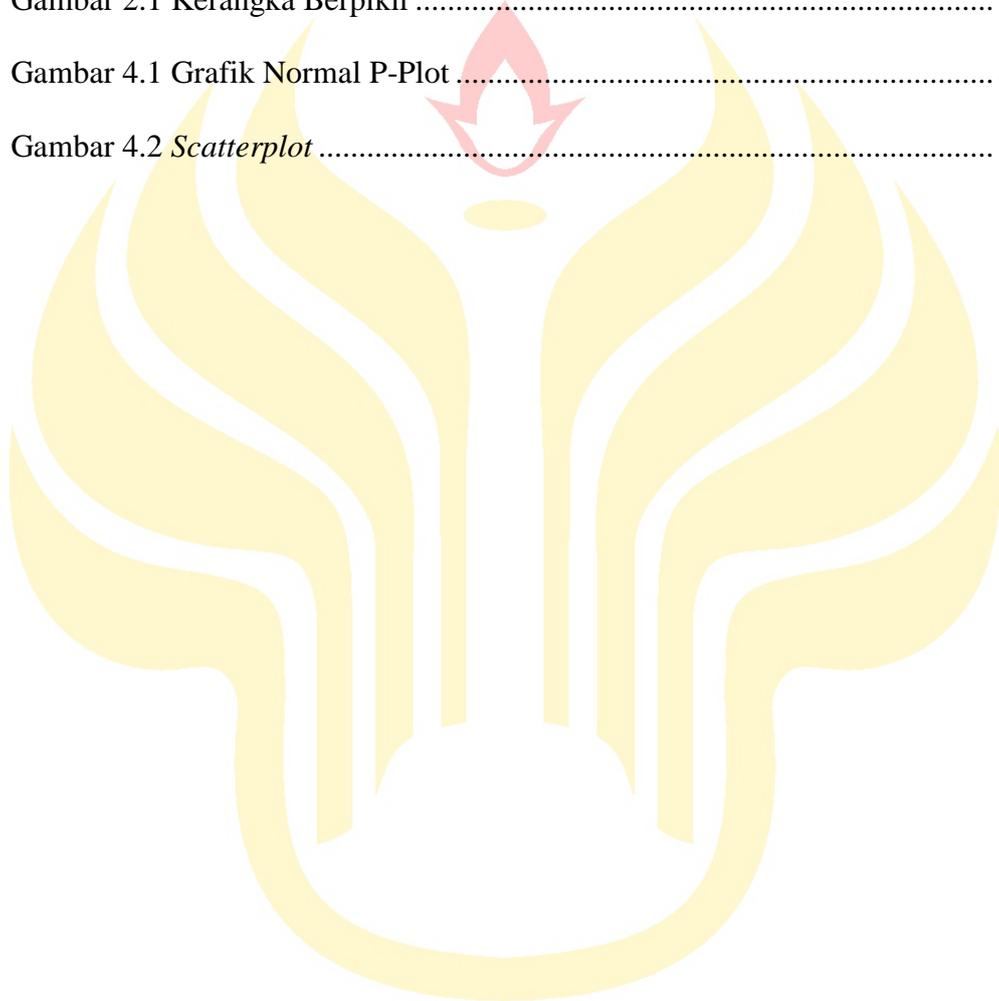
	Halaman
4.2.4 Analisis Deskripsi Presentase .....	92
4.2.4.1 Kinerja Karyawan.....	92
4.2.4.2 Fasilitas Kerja.....	93
4.2.4.3 Lingkungan Kerja.....	95
4.2.4.4 Kompetensi Karyawan .....	97
4.2.4.5 Budaya Organisasi.....	98
4.3 Pembahasan.....	100
4.3.1 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja.....	103
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	103
4.3.3 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja.....	104
4.3.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja.....	105
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>106</b>
5.1 Simpulan .....	106
5.2 Saran.....	108
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>109</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>112</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Hasil Angket Observasi Kinerja Karyawan .....	5
Tabel 3.1 Skala <i>Likert</i> .....	60
Tabel 3.2 Uji Coba Instrumen Variabel Kinerja Karyawan.....	62
Tabel 3.3 Uji Coba Instrumen Variabel Fasilitas Kerja.....	63
Tabel 3.4 Uji Coba Instrumen Variabel Lingkungan Kerja.....	64
Tabel 3.5 Uji Coba Instrumen Variabel Kompetensi Karyawan .....	65
Tabel 3.6 Uji Coba Instrumen Variabel Budaya Organisasi.....	66
Tabel 3.7 Hasil Perhitungan Uji Coba Reliabilitas Instrumen .....	67
Tabel 3.8 Kriteria Interpretasi NIV .....	75
Tabel 4.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	80
Tabel 4.2 Uji Simultan .....	82
Tabel 4.3 Uji Parsial.....	83
Tabel 4.4 Uji Determinasi Simultan.....	84
Tabel 4.5 Uji Determinasi Parsial .....	85
Tabel 4.6 Uji Normalitas.....	87
Tabel 4.7 Uji Multikolinieritas.....	89

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	47
Gambar 4.1 Grafik Normal P-Plot .....	88
Gambar 4.2 <i>Scatterplot</i> .....	91



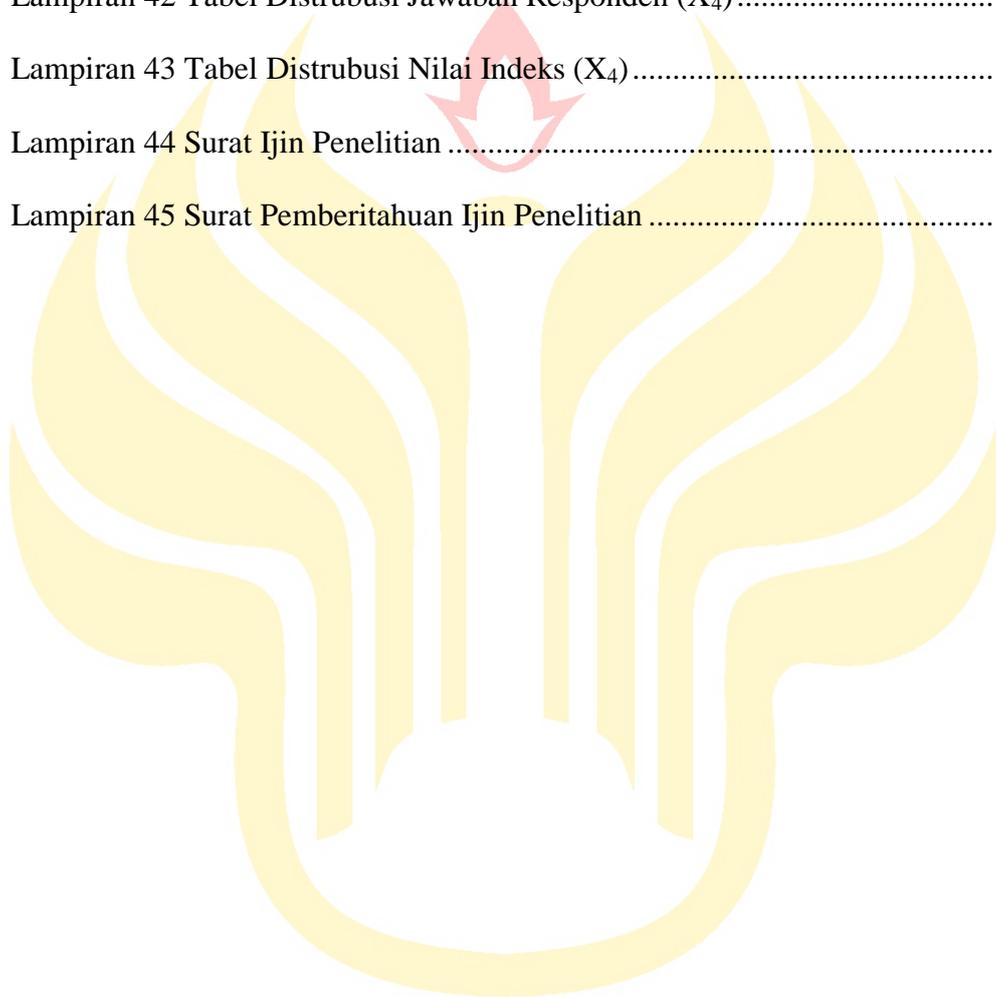
**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Daftar Unit Kerja PT. Indomaju Textindo.....	113
Lampiran 2 Kisi-Kisi Uji Coba Instrumen Penelitian.....	114
Lampiran 3 Angket Uji Coba Instrumen Penelitian.....	115
Lampiran 4 Tabel Tabulasi Uji Coba Kinerja Karyawan .....	122
Lampiran 5 Tabel Tabulasi Uji Coba Fasilitas Kerja.....	123
Lampiran 6 Tabel Tabulasi Uji Coba Lingkungan Kerja.....	124
Lampiran 7 Tabel Tabulasi Uji Coba Kompetensi Karyawan .....	125
Lampiran 8 Tabel Tabulasi Uji Coba Budaya Organisasi .....	126
Lampiran 9 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	127
Lampiran 10 Tabel Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	128
Lampiran 11 Tabel Uji Validitas Fasilitas Kerja .....	129
Lampiran 12 Tabel Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	130
Lampiran 13 Tabel Uji Validitas Kompetensi Karyawan.....	131
Lampiran 14 Tabel Uji Validitas Budaya Organisasi .....	132
Lampiran 15 Rekap Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	133
Lampiran 16 Rekap Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja.....	134
Lampiran 17 Rekap Hasil Uji Validitas Lingkunga Kerja.....	135
Lampiran 18 Rekap Hasil Uji Validitas Kompetensi Karyawan .....	136
Lampiran 19 Rekap Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi.....	137

Lampiran 20 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian .....	138
Lampiran 21 Angket Penelitian .....	139
Lampiran 22 Tabel Tabulasi Penelitian Kinerja Karyawan .....	146
Lampiran 23 Tabel Tabulasi Penelitian Fasilitas Kerja .....	147
Lampiran 24 Tabel Tabulasi Penelitian Lingkungan Kerja .....	148
Lampiran 25 Tabel Tabulasi Penelitian Kompetensi Karyawan.....	149
Lampiran 26 Tabel Tabulasi Penelitian Budaya Organisasi .....	150
Lampiran 27 Tabel Persiapan Regresi Linier Berganda .....	151
Lampiran 28 Output Regresi Linier Berganda.....	152
Lampiran 29 Output Analisis Deskriptif Persentase (Y) .....	155
Lampiran 30 Output Analisis Deskriptif Persentase ( $X_1$ ).....	158
Lampiran 31 Output Analisis Deskriptif Persentase ( $X_2$ ).....	161
Lampiran 32 Output Analisis Deskriptif Persentase ( $X_3$ ).....	165
Lampiran 33 Output Analisis Deskriptif Persentase ( $X_4$ ).....	169
Lampiran 34 Tabel Distrubusi Jawaban Responden (Y) .....	173
Lampiran 35 Tabel Distrubusi Nilai Indeks (Y) .....	176
Lampiran 36 Tabel Distrubusi Jawaban Responden ( $X_1$ ).....	177
Lampiran 37 Tabel Distrubusi Nilai Indeks ( $X_1$ ).....	180
Lampiran 38 Tabel Distrubusi Jawaban Responden ( $X_2$ ).....	181
Lampiran 39 Tabel Distrubusi Nilai Indeks ( $X_2$ ).....	184
Lampiran 40 Tabel Distrubusi Jawaban Responden ( $X_3$ ).....	185

Lampiran 41 Tabel Distrubusi Nilai Indeks ( $X_3$ ).....	188
Lampiran 42 Tabel Distrubusi Jawaban Responden ( $X_4$ ).....	189
Lampiran 43 Tabel Distrubusi Nilai Indeks ( $X_4$ ).....	192
Lampiran 44 Surat Ijin Penelitian .....	193
Lampiran 45 Surat Pemberitahuan Ijin Penelitian .....	194



**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Pesatnya perkembangan teknologi, fluktuasi ekonomi dan kondisi dinamis menyebabkan lingkungan bisnis menjadi penuh ketidakpastian, semakin kompleks dan cepat berubah. Menghadapi kondisi tersebut setiap perusahaan dituntut untuk segera berubah dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang semakin kompetitif melalui transformasi perusahaan. Pelaksanaan proses transformasi perusahaan untuk meraih keunggulan kompetitif didukung oleh sumber-sumber keunggulan kompetitif. Salah satu sumber keunggulan yang kompetitif adalah sumber daya manusia (SDM).

Menurut Johns (1996) dalam Winanti (2011:256) kinerja adalah *“Performance is the extent to which an organizational member contributes to achieving the objectives of the organization”*. Artinya, “kinerja merupakan suatu tingkat peranan anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi”. Peranan yang dimaksud adalah setiap kegiatan yang menghasilkan suatu akibat, pelaksanaan suatu tindakan, tingkat penyelesaian suatu pekerjaan dan bagaimana karyawan bertindak dalam menjalankan tugas yang diberikan. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi.

Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan

perusahaan sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah untuk dilakukan sebab banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat rendahnya kinerja seseorang. Oleh karena itu dalam setiap perusahaan yang ingin meningkatkan produktifitas dan memuaskan pelanggan serta demi mencapai tujuan perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya. Dalam sebuah perusahaan yang diharapkan adalah tingginya tingkat kinerja karyawan agar proses pencapaian tujuan dapat terwujud secara efektif dan efisien. Apabila kinerja karyawan tinggi maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat secara bertahap dan akan bertahan dalam persaingan global serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sebaliknya apabila tingkat kinerja karyawan rendah maka akan menghambat proses pencapaian tujuan yang telah direncanakan dalam perusahaan serta dapat menurunkan tingkat produktivitas perusahaan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan faktor fasilitas kerja, lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan budaya organisasi dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Indomaju Textindo. Peneliti akan mengembangkan masalah yang ada dan akan menemukan solusi yang tepat untuk dilakukan terkait dengan permasalahan yang disebabkan oleh faktor-faktor tersebut.

Faktor pertama adalah tentang fasilitas kerja. Pada proses ini fungsi penyediaan fasilitas kerja yang meliputi alat kerja operasional, perlengkapan kerja dan fasilitas sosial perlu diperhatikan karena PT. Indomaju Textindo merupakan perusahaan industri yang bergerak pada produksi karung. Maka untuk

menghasilkan produk-produk dengan kualitas terbaik dan terpercaya bagi setiap pelanggan perlu diperhatikan tersedianya fasilitas kerja yang dioperasikan oleh karyawan produksi yang memadai atau tidak. Sehingga kebutuhan pelanggan dapat terpenuhi dengan baik dan dapat menjamin komunikasi yang harmonis kepada semua pelanggan agar terbina dan terjalin kerjasama yang saling menguntungkan.

Faktor kedua adalah lingkungan kerja. Pada proses ini fungsi lingkungan kerja juga perlu diperhatikan karena semakin kondusif maka karyawan akan semakin merasa nyaman dalam mengerjakan bidang pekerjaannya. Maka pihak perusahaan perlu memperhatikan kenyamanan karyawan produksi dalam masing-masing bidang pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang sudah sesuai maka karyawan akan mendapatkan manfaatnya juga, seperti terciptanya gairah kerja pada diri karyawan agar produktivitas kerja dapat meningkat. Apabila beberapa karyawan merasakan manfaat tersebut maka akan menciptakan motivasi bagi karyawan lain untuk meningkatkan kualitas kerja mereka sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang tepat dan dalam skala waktu yang telah ditentukan.

Faktor ketiga adalah kompetensi karyawan. Pada proses ini fungsi kompetensi karyawan perlu diperhatikan guna menunjang produktivitas perusahaan dan dapat mempermudah terjadinya perubahan melalui identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mengelola perubahan yang akan terjadi pada perusahaan. Kompetensi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang diarahkan pada tujuan

mencapai sasaran yang diharapkan dengan karakteristik masing-masing individu.

Faktor keempat adalah budaya organisasi. Pada proses ini fungsi budaya organisasi juga perlu diperhatikan. Dalam sebuah perusahaan dengan adanya budaya yang kuat maka karyawan cenderung memiliki prestasi dalam suatu dunia yang penuh spesialisasi dan bentuk-bentuk keragaman lain. Untuk membangun budaya organisasi yang sejalan dengan visi dan misi organisasi/perusahaan diperlukan pembentuk budaya organisasi yang sangat kompleks.

PT Indomaju Textindo merupakan perusahaan industri yang memproduksi karung plastik (*woven bag*) yang beralamatkan di Jalan Getas Pejaten No.1 Kecamatan Jati Kabupaten Kudus. PT. Indomaju Textindo bergerak pada komoditas karung plastik dan karung *grey*. PT. Indomaju Textindo memiliki 538 karyawan produksi yang berdedikasi dalam menjalankan tugas memproduksi pesanan-pesanan yang selalu mengalir. PT. Indomaju Textindo beroperasi 24 jam per hari dengan menerapkan sistem pergantian shift karyawan sebanyak 3 kali dalam sehari yaitu shift pagi yang beroperasi pada pukul 06.00-14.00 wib, shift siang yang beroperasi pada pukul 14.00-22.00 wib, shift malam yang beroperasi pada pukul 22.00-06.00 wib.

Fenomena gap yang ditemukan di PT. Indomaju Textindo yaitu besarnya potensi masuknya pesaing baru di industri karung dinilai cukup tinggi dan akan semakin tumbuh di mana belum adanya pengganti karung dan peminat pun selalu bertambah terus. Pengguna karung juga semakin banyak karena sudah hampir menjadi kebutuhan berbagai perusahaan atau pertanian untuk membungkus produksinya. Sehingga ladang bisnis di industri karung (*woven bag*) menjadi

meluas maka peluang mendapatkan keuntungan semakin besar. Hal ini mengundang minat para pendatang baru dalam industri karung (*woven bag*) dan memicu perusahaan meningkatkan tekanan dalam persaingan untuk menjaga posisi kualitas SDMnya (sumber daya manusia).

Fenomena gap tersebut dapat dikaitkan dengan hasil observasi awal yang dilakukan pada tanggal 22 februari 2017 pukul 15.00 wib di PT. Indomaju Textindo Kudus dengan 20 responden yang merupakan karyawan produksi PT. Indomaju Textindo Kudus.

Berikut data hasil observasi awal kinerja karyawan produksi PT. Indomaju Textindo Kudus yang dapat dilihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Data Hasil Angket Observasi Kinerja Karyawan**

No.	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			SS	S	R	TS	STS
1.	Kualitas	Kualitas barang yang saya produksi sudah baik	25%	60%	0	10%	5%
2.	Kuantitas	Jumlah unit yang saya hasilkan dalam pekerjaan selalu melampaui target	15%	25%	0	50%	10%
3.	Ketepatan Waktu	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan	15%	20%	5%	50%	10%
4.	Efektivitas	Saya mampu mengolah sumber daya yang ada di perusahaan (seperti teknologi dan bahan baku)	15%	80%	0	5%	0
5.	Kemandirian	Apabila Saya menemukan kesulitan dalam bidang pekerjaan Saya, maka Saya akan berupaya semaksimal mungkin untuk mengatasinya tanpa bantuan orang lain	25%	20%	0	45%	10%

Sumber: Hasil observasi karyawan produksi PT. Indomaju Textindo Kudus.

Berdasarkan hasil observasi kinerja karyawan produksi yang dibagikan secara acak kepada 20 karyawan produksi PT. Indomaju Textindo Kudus, dapat dilihat bahwa untuk indikator kinerja yaitu kuantitas masih rendah ditunjukkan dengan 50% menjawab tidak setuju dengan pernyataan “jumlah unit yang Saya hasilkan dalam pekerjaan selalu melampaui target”. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang belum bisa menghasilkan unit melampaui target yang ditentukan oleh perusahaan. Sebagai contoh target perhari yang ingin dicapai perusahaan yaitu sebanyak 15.000 unit, tetapi masih ada karyawan yang hanya menghasilkan sekitar 10.000 unit perharinya. Serta untuk indikator ketepatan waktu, 50% menjawab tidak setuju dengan pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan”. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan. Sebagai contoh karyawan seharusnya dapat menghasilkan 15.000 unit dalam satu kali shift, tetapi masih ada karyawan yang belum mampu menyelesaikannya dalam satu kali shift. Pada indikator kemandirian, 45% menjawab tidak setuju dengan pernyataan “apabila Saya menemukan kesulitan dalam bidang pekerjaan Saya, maka Saya akan berupaya semaksimal mungkin untuk mengatasinya tanpa bantuan orang lain”. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang kurang memahami tugas yang diberikan sehingga butuh bantuan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sebagai contoh masih ada karyawan yang perlu bantuan karyawan bagian lain dalam proses pengemasan karung. Dengan adanya hal tersebut, maka kinerja karyawan produksi PT. Indomaju Textindo Kudus masih perlu

ditingkatkan lagi, karena tujuan suatu perusahaan dapat dilihat dari kuantitas, ketepatan waktu dan kemandirian karyawan di tempat kerja.

Permasalahan yang timbul di PT. Indomaju Textindo harus diupayakan agar dapat di atasi dengan baik, maka diperlukan upaya-upaya seperti memberikan motivasi kepada karyawan untuk membangkitkan semangat kerja masing-masing individu karyawan produksi dan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif perlu dilakukan agar terciptanya kenyamanan dalam bekerja. Kompetensi karyawan juga harus diperhatikan dalam hal ini karena kompetensi karyawan diperlukan untuk mencapai kinerja yang baik dan ideal. Keadaan tersebutlah yang melatarbelakangi peneliti untuk melakukan penelitian yang selanjutnya. Judul yang di angkat yaitu **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi Karyawan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Indomaju Textindo Kudus”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dalam penelitian ini terdapat beberapa hal yang dapat diidentifikasi untuk mengerucutkan masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja yang kurang optimal dilihat dari indikatornya yaitu kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian.
2. Pada indikator kuantitas masih ada karyawan yang belum bisa menghasilkan unit melampaui target.
3. Pada indikator ketepatan waktu masih ada karyawan yang belum bisa

menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan.

4. Pada indikator kemandirian masih ada karyawan yang kurang memahami tugas yang diberikan sehingga butuh bantuan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Beberapa penelitian juga menyebutkan bahwa variabel fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap tingkat kinerja pada karyawan industri. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti menambahkan variabel kompetensi karyawan dan budaya organisasi untuk mengukur tingkat kinerja pada karyawan industri. Dalam penelitian ini penulis bermaksud untuk menguji ulang mengenai ada atau tidaknya pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

### **1.3 Cakupan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat dilihat bahwa variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan budaya organisasi merupakan masalah utama yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan alasan tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah dan mencari jawaban atas ada atau tidaknya pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan produksi PT. Indomaju Textindo.

#### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka dapat ditentukan rumusan masalah untuk penelitian ini. Rumusan masalah yang dikaji penulis dalam penelitian ini adalah

1. Apakah ada pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Indomaju Textindo Kudus?
2. Apakah ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Indomaju Textindo Kudus?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Indomaju Textindo Kudus?
4. Apakah ada pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Indomaju Textindo Kudus?
5. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Indomaju Textindo Kudus?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan diatas, maka dapat ditentukan tujuan untuk penelitian ini. Tujuan penelitian yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, kompetensi karyawan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Indomaju Textindo Kudus.

2. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Indomaju Textindo Kudus.
3. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Indomaju Textindo Kudus.
4. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Indomaju Textindo Kudus.
5. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Indomaju Textindo Kudus.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Indomaju Textindo Kudus.

b. Kegunaan Praktis

1) Bagi Penulis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai bahan masukan dan pertimbangan mengenai kinerja karyawan produksi guna mewujudkan adanya sumber daya manusia yang potensial dan dapat diandalkan ketika bekerjasama untuk meningkatkan

kompetensi, wawasan dan keterampilan mahasiswa dalam bidang kinerja karyawan produksi.

2) Bagi Akademik

a. Bagi Universitas Negeri Semarang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu, dan pengetahuan tentang kinerja karyawan produksi.

b. Bagi PT. Indomaju Textindo Kudus

Sebagai bahan pertimbangan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan produksi di PT. Indomaju Textindo Kudus.

### 1.7 Orisinalitas Penelitian

Penelitian ini mengungkapkan tentang pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Indomaju Textindo Kudus. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada judul penelitian, waktu penelitian, objek penelitian, dan tempat penelitian yang digunakan. Pada penelitian ini peneliti mengkaji kebenaran pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Indomaju Textindo Kudus.

UNNES  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

Berdasarkan permasalahan yang muncul, dalam penelitian ini digunakan beberapa teori sebagai acuan penelitian, yaitu (1) kinerja karyawan (2) fasilitas kerja; (3) lingkungan kerja; (4) kompetensi karyawan; dan (5) budaya organisasi.

#### **2.2 Kinerja**

##### **2.2.1 Pengertian Kinerja**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* dan dapat disebut sebagai prestasi kerja. Prestasi kerja harus dicapai oleh seorang karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Beberapa definisi mengenai kinerja menurut para ahli memiliki kesamaan arti dan makna. Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, yang mana sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan) dengan standar yang telah ditentukan.

Kesimpulan pengertian atau definisi dari kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik

secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

### **2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2011:262), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain 1) sikap dan mental yang positif (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja) dapat mendorong seseorang untuk menjadi lebih kreatif. Setiap saat terjadi hal-hal yang tak diinginkan, dengan sikap dan mental yang positif, masih dapat menanggapi dengan mencari suatu hikmah di baliknya secara kreatif; 2) pendidikan merupakan faktor terpenting dalam pembentukan karakter dan pemikiran seseorang. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pekerja memiliki pengetahuan tertentu. Seseorang dengan kemampuan dasar apabila mendapatkan kesempatan-kesempatan pelatihan dan motivasi yang tepat, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, dengan demikian jelas bahwa pendidikan akan mempengaruhi kinerja karyawan; 3) keterampilan merupakan kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat. Jadi lebih mengarah pada psikomotor seseorang; 4) manajemen kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mengatur dan mempengaruhi orang-orang agar dapat diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi; 5) tingkat penghasilan, berbeda jabatan berarti berbeda pula tanggung jawabnya dan berarti berbeda pula

tingkat pendapatannya. Jadi tingkat tingkat pendapatan berpengaruh motivasi yang secara langsung juga mempengaruhi kinerja karyawan; 6) gaji dan kesehatan merupakan faktor penting dalam kinerja. Seseorang bekerja agar memperoleh penghargaan atau gaji serta untuk menunjukkan kinerja yang baik seseorang tersebut harus sehat; 7) jaminan sosial pada perusahaan tempat seseorang bekerja menjamin kehidupan dan keselamatan karyawannya selama bekerja; 8) iklim kerja merupakan sesuatu yang menjadi karakter, ciri khas atau nilai-nilai utama yang melekat dalam interaksi antar individu dan bagian dalam organisasi yang bisa diartikan sebagai budaya organisasi; 9) sarana dan prasarana, dapat dilihat dari seberapa besar perhatian perusahaan dalam memenuhi kelengkapan sarana dan prasarana agar karyawan lebih mudah dalam bekerja; 10) teknologi atau komputerisasi di dalam sistem SDM juga berperan untuk menambah kinerja karyawan karena karyawan juga akan merasa mudah dan praktis dalam bekerja; 11) kesempatan berprestasi yang jelas dan terbuka membuat karyawan terpacu dalam bekerja karena merasa berkompetisi dalam bekerja dan karyawan akan terpacu untuk promosi jabatan.

Menurut Rahmatullah (2003) dalam Jatilaksono (2016:19) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain 1) faktor individual terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi, motivasi kerja dan disiplin kerja; 2) faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, dan pembelajaran; 3) faktor organisasi yang terdiri dari sistem atau bentuk organisasi, sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, struktur, diklat, dan *job design*.

### 2.2.3 Faktor Penghambat Kinerja

Rivai (2003:317) dalam hal ini mendefinisikan tentang faktor yang dapat menghambat kinerja menjadi 3 (tiga) kelompok utama yaitu 1) kendala hukum/legal, penilaian kinerja harus bebas dari diskriminasi tidak sah atau tidak legal. Apapun format penilaian kinerja yang digunakan oleh departemen SDM harus sah dan dapat dipercaya. Jika hal tersebut tidak dipenuhi, keputusan penempatan mungkin ditentang melanggar hukum ketenagakerjaan atau hukum lainnya. Keputusan tidak tepat mungkin dapat terjadi kasus pemecatan yang diakibatkan kepada kelalaian; 2) bias oleh penilai (penyelia), setiap masalah yang didasarkan kepada ukuran subyektif adalah peluang terjadinya bias. Bentuk-bentuk bias yang umumnya terjadi adalah a) *hallo effect* terjadi ketika pendapat pribadi penilai mempengaruhi pengukuran kinerja baik dalam arti positif dan kinerja jelek dalam arti negatif; b) kesalahan yang cenderung terpusat. Beberapa penilai tidak suka menempatkan karyawan pada posisi ekstrim dalam arti ada karyawan yang dinilai sangat positif dan dinilai sangat negatif; c) bias terlalu lunak dan terlalu keras, bias terlalu lunak terjadi ketika penilai cenderung begitu mudah dalam mengevaluasi kinerja karyawan; 3) mengurangi bias penilaian, bias penilaian dapat dikurangi melalui standar penilaian dinyatakan secara jelas, pelatihan, umpan balik, dan pemilihan teknik penilaian kinerja yang sesuai.

### 2.2.4 Penilaian Kinerja

Menurut Simanjuntak dalam Sinambela (2012:59) “penilaian atau dalam berbagai kepastakaan lazim disebut evaluasi kinerja adalah suatu metode dan

proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu”. Mangkunegara (2009:69) mengungkapkan “penilaian kerja atau prestasi kerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”. Kemudian pendapat dari Sinambela (2012:3), “Penilaian pekerjaan adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan suatu urutan tingkat pekerjaan-pekerjaan itu melalui penentuan kedudukan dan ratio satu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan yang lain”.

Menurut pandangan Williams dalam Wibowo (2012:188) “penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan. Hal senada juga dikemukakan Wibowo (2012:188) “penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu”.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan kepada seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya selama periode waktu tertentu.

### 2.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semuanya layak untuk dinilai. Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Rivai (2003:312) pada dasarnya meliputi 1) untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini; 2) pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang; 3) mendorong pertanggung jawaban dari karyawan; 4) untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam 1) penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan; 2) kenaikan jabatan; 3) *training*.

### 2.2.6 Indikator Kinerja

Indikator kinerja dipergunakan untuk ukuran dalam menilai kinerja. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil suatu proses kerja karyawan atau tolok ukur dalam menilai kinerja. Pada dasarnya kinerja karyawan yaitu seberapa besar karyawan dalam memberi kontribusi kepada organisasi. Indikator kinerja sangat diperlukan oleh instansi ataupun lembaga-lembaga, sehingga dapat mengetahui berhasil atau tidaknya organisasi.

Menurut Robbins (2006:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan

secara individu ada 6 (enam) yaitu 1) kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan; 2) kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan; 3) ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain; 4) efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya; 5) kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya 6) komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **2.3 Fasilitas Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Fasilitas**

Kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa Belanda *faciliteit* yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga dapat disebut sebagai suatu alat. Menurut Suharsimi (2006:55) fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan usaha ini dapat berupa benda-benda maupun uang, jadi dalam hal ini fasilitas dapat disamakan dengan sarana yang ada di kantor. Fasilitas merupakan

segala hal yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan dapat berupa sarana dan prasarana. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:389), fasilitas adalah sarana melancarkan pelaksanaan fungsi. Moenir (1987:197) menyatakan bahwa fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh karyawan baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas perusahaan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

### **2.3.2 Pengertian Fasilitas Kerja**

Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas diperusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

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 sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Pada

suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya.

Menurut Jogiyanto (2005:501) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah 1) mempunyai bentuk fisik, dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan. mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun; 2) memberikan manfaat dimasa yang akan datang, 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.

### **2.3.3 Jenis Fasilitas Kerja**

Menurut Moenir (1987:198) fasilitas dapat dibagi menjadi tiga golongan besar, golongan yang pertama yaitu fasilitas alat kerja, seorang pegawai atau karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan tanpa disertai alat kerja. Ada dua jenis alat kerja yaitu alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi dengan adanya alat kewenangan dan kekuasaan tersebut maka manajemen dapat menjalankan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau karyawan. Sedangkan yang dimaksud dengan alat

kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam kegiatan produksi. Dengan pengertian ini termasuk didalamnya semua alat kerja di kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer.

Golongan yang kedua yaitu fasilitas perlengkapan kerja, perlengkapan kerja yang dimaksud adalah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan kerja ini antara lain a) gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parker; b) ruang kerja dan ruangan lain yang memadai dengan *layout* yang efisien; c) mebel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, almari dengan segala bentuk dan keperluan, meja serba guna dan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan di tempat kerja; d) alat komunikasi berupa telepon, teleks, dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja) antara lain untuk kurir, antar jemput pegawai; e) alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan, seperti kipas angin, *exhaust fan*, *air conditioning*; f) segala macam peralatan rumah tangga kantor (alat pemasak, alat pencuci, alat pembersih, pecah belah dan lain-lain).

Golongan yang ketiga yaitu fasilitas sosial, yaitu fasilitas yang digunakan oleh karyawan dan berfungsi sosial. Misalnya penyediaan *mess*, asrama untuk para karyawan bujangan, rumah jabatan, rumah dinas dan kadang-kadang kendaraan bermotor termasuk juga sebagai fasilitas sosial (motor dan kendaraan sedan). Penyediaan dari penggunaan sosial ini tidak mungkin dapat memenuhi

kepuasan pegawai, baik dari segi jumlah maupun segi kualitas. Pengaturan yang objektif dan dirasa adil akan sangat membantu kedua belah pihak (organisasi dan karyawan) dalam memperlancar usaha.

#### 2.3.4 Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Moenir (1987:198) indikator fasilitas kerja yaitu a) fasilitas alat kerja, semua alat kerja di kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer; b) fasilitas perlengkapan kerja, i) gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir; ii) ruang kerja dan ruangan lain yang memadai dengan layout yang efisien; iii) mebel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, almari dengan segala bentuk dan keperluan, meja serba guna dan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan di tempat kerja; iv) alat komunikasi berupa telepon, teleks, dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja) antara lain untuk kurir, antar jemput karyawan; v) alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan, seperti kipas angin, *exhaust fan*, *air conditioning*; vi) segala macam peralatan rumah tangga kantor (alat pemasak, alat pencuci, alat pembersih, pecah belah dan lain-lain); c) fasilitas sosial yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana pemanfaatan dan kelengkapan fasilitas sosial di dalam perusahaan yang menunjang kinerja karyawan produksi PT. Indomaju Textindo Kudus.

## **2.4 Lingkungan Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di luar perusahaan, tetapi mempunyai pengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Pada umumnya lingkungan tidak dapat dikuasai oleh perusahaan sehingga perusahaan harus menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Dalam pengertian lain juga disebutkan bahwa lingkungan adalah segala sesuatu yang tampak dan terdapat dalam alam kehidupan yang senantiasa berkembang. Lingkungan adalah segala hal yang terkait dengan operasional perusahaan dan bagaimana kegiatan operasional tersebut dapat berjalan.

Lingkungan kerja merupakan tempat bagi pegawai atau karyawan untuk melaksanakan berbagai aktivitas kerja setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan nyaman serta memungkinkan para karyawan untuk bekerja secara optimal. Apabila karyawan merasa senang dan nyaman dengan lingkungan kerjanya maka karyawan tersebut akan betah ditempatkan kerjanya untuk melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dapat berlangsung secara efektif. Sihombing (2004) dalam Wulandari (2015:10) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik yang dimaksud adalah peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukung pelaksanaan aktivitas kerja dari karyawan akan

mempengaruhi tingkat keberhasilan karyawan terhadap kerjanya. Begitupun pula dengan ketersediaan fasilitas yang kurang akan mempengaruhi efektifitas dan efisiensi waktu kerja. Lingkungan kerja harus menjadi perhatian mengingat sebahagian besar waktu tiap harinya dihabiskan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak sesuai akan menyebabkan gangguan bagi tenaga kerja yang ada di lingkungan kerja tersebut dan pada akhirnya juga akan mempengaruhi produktifitas (Subaris dan Haryono 2008:1).

#### **2.4.2 Manfaat Lingkungan Kerja**

Dengan adanya lingkungan kerja yang sudah sesuai maka karyawan akan mendapatkan manfaatnya juga, seperti terciptanya gairah kerja pada diri karyawan agar produktivitas kerja dapat meningkat. Apabila beberapa karyawan merasakan manfaat tersebut maka akan menciptakan motivasi bagi karyawan lain untuk meningkatkan kualitas kerja mereka sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang tepat dan dalam skala waktu yang telah ditentukan.

#### **2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (1996:5) beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, faktor yang pertama adalah penerangan, berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan

sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan keletihan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Dalam hal penerangan di sini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan sinar matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas. Ciri-ciri penerangan yang baik menurut Assauri (1993:31) adalah a) sinar cahaya yang cukup; b) sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan; c) tidak terdapat kontras yang tajam; d) cahaya yang terang; e) distribusi cahaya yang merata; f) warna yang sesuai.

Faktor yang kedua adalah suhu udara, lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal. Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja juga perlu diperhatikan. Apabila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan. Adapun tiga hal yang menjadi fokus perhatian pada kondisi udara antara lain kelembaban, suhu udara dan sirkulasi udara. Ketiga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja. Bagaimana seorang staf administrasi dapat bekerja secara optimal bila keadaan udaranya sangat gerah. Hal tersebut

akhirnya dapat menurunkan semangat kerja karena dipengaruhi oleh turunnya konsentrasi dan tingkat stress karyawan. Mengenai kelembaban, suhu udara dan sirkulasi udara dijelaskan oleh (Wignosubroto 1989:45) sebagai berikut a) kelembaban udara adalah banyaknya air yang terkandung di dalam udara. Kelembaban ini sangat berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Suatu keadaan di mana temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran; b) suhu udara, tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi di luar tubuh tersebut. Produktivitas manusia akan mencapai tingkat yang paling tinggi pada temperatur sekitar 24-27°C; c) sirkulasi udara, udara disekitar kita dikatakan kotor apabila keadaan oksigen di dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur gas-gas lainnya yang membahayakan kesehatan tubuh. Hal ini diakibatkan oleh perputaran udara yang tidak normal. Kotoran udara disekitar kita dapat dirasakan dengan sesaknya pernafasan. Ini tidak boleh dibiarkan, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan cepat membuat tubuh kita lelah. Sirkulasi udara dengan memberikan ventilasi cukup akan membantu penggantian udara kotor dengan udara bersih.

Faktor yang ketiga adalah bising, untuk meningkatkan produktivitas kerja, suara yang mengganggu perlu dikurangi. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu bunyi bising harus diminimalisir. Turunnya konsentrasi karyawan dalam bekerja karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan. Menurut Sedarmayanti (1996:26)

ada tiga aspek yang menentukan kualitas suara bunyi yang bisa menimbulkan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu a) lama bunyi, lama waktu bunyi terdengar. Semakin lama telinga kita mendengar kebisingan maka semakin buruk akibatnya bagi pendengaran (tuli); b) intensitas kebisingan, intensitas biasanya diukur dengan satuan desibel (dB), yang menunjukkan besarnya arus energi persatuan luas dan batas pendengaran manusia mencapai 70 desibel; c) frekuensi suara menunjukkan jumlah dari gelombang-gelombang suara yang sampai di telinga kita setiap detik yang dinyatakan dalam jumlah getaran perdetik atau Hertz (HZ). Dapat dikatakan bahwa telinga manusia memiliki batasan dalam pendengaran. Batas pendengaran manusia mencapai 70 desibel, jika suara yang didengar manusia melebihi batas tersebut maka konsentrasi manusia akan mudah kabur. Gangguan-gangguan seperti ini hendaknya dihindari agar semangat kerja tetap stabil dan produktivitas kerja menjadi optimal.

Faktor yang keempat adalah penggunaan warna, warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain. Berdasarkan hal yang dikemukakan di atas maka perusahaan harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para karyawannya. Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin atau lembut, misalnya coklat, krem, putih, hijau muda dan sebagainya. Sebagai contoh adalah warna

putih, warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tampak leluasa dan bersih. Sebenarnya bukan warna saja yang harus diperhatikan tapi komposisinya juga harus diperhatikan. Hal ini disebabkan komposisi warna yang salah dapat mengganggu pematangan sehingga menimbulkan rasa kurang menyenangkan atau bosan bagi yang melihat. Rasa menyenangkan atau bosan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Menurut Nitisemito (1996:11-20) komposisi warna yang ideal terdiri dari a) warna primer (merah, biru, kuning). Kalau diijarkan tanpa antara akan tampak keras dan tidak harmonis serta tidak bisa diijarkan dengan yang lain sehingga tidak sedap dipandang; b) Warna sekunder (orange, hijau, violet). Kalau diijarkan akan menimbulkan kesan yang harmonis, sedap dipandang mata; c) warna-warna primer jika diijarkan dengan warna sekunder yang berada dihadapannya akan menimbulkan warna-warna komplementer yang sifatnya kontras dan baik sekali dipandang mata. Warna-warna primer jika diijarkan dengan warna sekunder yang terdapat disampingnya akan merusak salah satu dari warna tersebut dan akan terkesan suram. Komposisi warna sangat berpengaruh terhadap kenyamanan kerja. Bila komposisi warna kurang pas bisa menimbulkan rasa jenuh dan sumpek sehingga mengurangi kenyamanan dalam bekerja sehingga semangat kerja akan menurun yang dapat mengganggu produktivitas kerja.

Faktor yang kelima adalah ruang gerak, tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa

sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan. Jalan yang dipergunakan untuk lalu-lalang para karyawan hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak pada tempatnya. Dalam ruangan kerja hendaknya ditempatkan tempat sampah sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga. Ruang kerja hendaknya di desain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Untuk itu ruangan kerja harus ditata mengacu kepada aliran kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan memudahkan koordinasi antar para karyawan. Perusahaan yang baik akan selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para karyawan merasa senang dan betah di ruangan kerja. Agar para karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, maka ruangan gerak para karyawan perlu diberikan ruangan yang memadai. Terlalu sempit ruang gerak akan menghambat proses kerja para karyawan. Sebaliknya ruangan kerja yang besar merupakan pemborosan ruangan (Assauri, 1993:33). Dari pendapat di atas mengenai ruang gerak yang ideal adalah ruang yang leluasa sehingga dapat membantu kelancaran kerja para karyawan. Ruangan yang sempit akan mengakibatkan lalu-lintas di tempat kerja menjadi semrawut, sehingga karyawan akan kehilangan semangat dalam bekerja. Perusahaan yang memiliki ruang kerja belum tentu mampu meningkatkan gairah para karyawannya, karena tanpa tata ruang yang baik akan menghambat proses kerja.

Faktor yang keenam adalah keamanan bekerja, keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-

membantu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum. Tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan. Artinya setiap perusahaan menyediakan alat keselamatan kerja dan melatih penggunaannya. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman. Nitisemito (1996:11) berpendapat bahwa apabila perusahaan dapat memberikan jaminan keamanan, ketenangan dalam bekerja maka akan timbul semangat kerja dan gairah kerja. Pendapat mengenai keamanan bekerja di atas menggambarkan bahwa perusahaan bertanggung jawab akan kondisi karyawannya. Dorongan psikologis para karyawan dalam berkerja yang berupa rasa aman dan nyaman sangat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja. Konsentrasi yang tidak mendukung akan mengakibatkan semangat dan gairah menurun sehingga mengurangi produktivitas kerja.

#### **2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (1996:5) indikator lingkungan kerja yaitu a) penerangan, penerangan yang terdapat pada sekitar area kerja karyawan meliputi sinar cahaya yang cukup, sinar yang tidak menyilaukan, cahaya cukup terang, warna sesuai dan cahaya merata; b) suhu udara, suhu udara yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan meliputi kelembapan dan sirkulasi

udara; c) kebisingan, tingkat kebisingan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain lama bunyi, intensitas kebisingan dan frekuensi; d) penggunaan warna, pada area kerja karyawan, agar karyawan merasa nyaman maka diperlukan aplikasi warna yang sesuai; e) ruang gerak, ruang gerak yang terdapat pada area kerja karyawan dapat mempengaruhi kelancaran dalam penyelesaian tugas karyawan; f) keamanan bekerja, dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sebaiknya memiliki faktor keamanan yang dapat menjamin keselamatan karyawan dalam bekerja.

## **2.5 Kompetensi Karyawan**

### **2.5.1 Pengertian Kompetensi Karyawan**

Kompetensi merupakan sebuah terminologi yang sering kita dengar di lingkungan masyarakat. Terkait dengan pengembangan sumber daya manusia, kompetensi merupakan salah satu faktor penunjang dalam keberhasilan peningkatan kinerja karyawan. Beberapa menginterpretasikan bahwa kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang. Ada juga yang menginterpretasikan bahwa kompetensi sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Bahkan, ada pula yang memersepsikan sepadan dengan layak (*feasible*), handal (*reliable*), cocok, dapat dipercaya dan cerdas. Pengertian kompetensi menurut Spencer dalam Wibowo (2014:272), kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi. Menurut Badan Kepegawaian Negara dalam Wibowo (2014:273),

kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang pegawai negeri sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien. Menurut Boyatzis dalam Wibowo (2014:273) kompetensi merupakan berbagai macam karakteristik yang nantinya dapat berhubungan dengan kinerja unggul dalam sebuah pekerjaan.

### **2.5.2 Manfaat Kompetensi**

Menurut Rylatt dan Lohan dalam Moeheriono (2012:54) kompetensi memberikan beberapa manfaat kepada karyawan dan organisasi sebagai berikut: manfaat bagi karyawan a) kejelasan relevansi proses pembelajaran sebagai pemegang jabatan agar mampu untuk mentransfer keterampilan, nilai, kualifikasi dan potensi pengembangan karir; b) adanya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan program peningkatan kompetensi melalui program-program pengembangan karyawan yang disusun oleh perusahaan; c) penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karier; d) kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pengembangan karyawan itu sendiri; e) pilihan perubahan karier yang lebih jelas untuk berubah pada jabatan baru, karyawan dapat membandingkan kompetensinya dengan persyaratan kompetensi pada jabatan yang baru. kompetensi baru yang dibutuhkan mungkin hanya berbeda 10% dari yang telah dimilikinya; f) penilaian kinerja yang lebih objektif dan umpan balik

berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas; g) meningkatkan keterampilan dan *marketability* sebagai karyawan.

Sedangkan manfaat bagi organisasi antara lain a) pemetaan yang akurat dan objektif mengenai kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan; b) meningkatkan efektivitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki pelamar kerja; c) pendidikan dan pelatihan difokuskan pada kesenjangan keterampilan dan persyaratan keterampilan perusahaan yang lebih khusus; d) akses pada pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif dari segi biaya berbasis kebutuhan industri dan identifikasi penyedia pendidikan dan pelatihan internal dan eksternal berbasis kompetensi yang diketahui; e) pengambil keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena karyawan telah memiliki keterampilan yang akan diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan; f) penilaian pada pembelajaran sebelumnya dan penilaian hasil pendidikan dan pelatihan akan lebih reliable dan konsisten; g) mempermudah terjadinya perubahan melalui identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mengelola perubahan.

### 2.5.3 Jenis Kompetensi

Spencer dalam Wibowo (2014:278) mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi tiga yaitu 1) kompetensi intelektual; 2) kompetensi emosional; 3) kompetensi sosial. Uraian dari masing-masing kompetensi secara rinci dijelaskan sebagai berikut kompetensi intelektual, merupakan karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual

individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual (Nahapiet & Ghoshal 1998:245). Robbins & Judge (2007:42) juga mengatakan bahwa kompetensi intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

Kompetensi emosional, merupakan karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan mental/emosional (Spencer & Spencer 1993:35).

Kompetensi sosial, merupakan karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial (Sugeng 2002:200). Adapun kompetensi spiritual yang merupakan karakter dan sikap yang merupakan bagian dari kesadaran yang paling dalam pada seseorang yang berhubungan dengan sadar yang tidak hanya mengakui keberadaan nilai tetapi juga kreatif untuk menemukan nilai-nilai baru (Zohar & Marshall 2000:1).

#### 2.5.4 Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2014:273) indikator kompetensi karyawan yaitu a) motif, merupakan sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan; b) watak, merupakan karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi, atau informasi; c) konsep diri, merupakan tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang, yang mencerminkan tentang bayangan diri atau sikap diri terhadap masa depan yang dicita-citakan atau terhadap suatu fenomena yang terjadi di lingkungannya; d) pengetahuan, merupakan informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu; e) keterampilan, merupakan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik atau mental tertentu.

## 2.6 Budaya Organisasi

### 2.6.1 Pengertian Budaya Organisasi

Konsep budaya organisasi sudah mulai populer sejak awal 1980-an. Secara umum istilah budaya organisasi dikenal dengan terminologi *organizational culture*. Budaya organisasi menjadi lebih populer dalam literatur ilmu manajemen dan dikenal dengan terminologi *corporate culture*. Geert Hofstede (1998) dalam Sudarmanto (2009:164) berpendapat bahwa perlu adanya perbedaan antara konsep budaya organisasi (*organizational culture*) dengan budaya bangsa (*national culture*) dan dengan iklim organisasi (*organization climate*). Kultur atau budaya berwujud pada simbol-simbol, semangat, ritual, dan nilai-nilai. Budaya bangsa

pada level nilai, sedangkan budaya organisasi pada level simbol semangat, ritual bersama dan praktik-praktik. Budaya organisasi cenderung dapat diubah dalam jangka panjang dan merupakan karakteristik yang stabil, sedangkan iklim organisasi merupakan karakteristik yang cenderung mudah diubah dalam jangka pendek.

Menurut Zwell (2000) dalam Sudarmanto (2009:165) budaya organisasi pandangan hidup organisasi yang dihasilkan melalui pergantian generasi pegawai. Budaya tersebut meliputi siapa diri kami, apa yang kami percaya, dan apa yang kami lakukan. Sedangkan menurut Schein (1996) dalam Sudarmanto (2009:166) budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu, dengan maksud agar organisasi dapat belajar mengatasi dan menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

### **2.6.2 Fungsi Budaya Organisasi**

Budaya menjalankan fungsi yang kompleks di dalam organisasi. Pertama, budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas. Artinya, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Kedua, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas

daripada kepentingan diri pribadi seseorang. Keempat, budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa harus dikatakan dan dilakukan oleh karyawan. Kelima, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang mempermudah dan membentuk sikap serta perilaku karyawan, Robbins (2003) dalam Sudarmanto (2009:170). Keenam, budaya akan menghasilkan komitmen dan misi organisasi Green Berg & Baron (2003) dalam Sudarmanto (2009:171).

Sedangkan menurut Siagian (1992:153) ada lima fungsi utama budaya organisasi yaitu 1) sebagai penentu batas-batas tingkah laku dalam arti memastikan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, apa yang dilihat baik atau tidak baik, memastikan yang benar dan yang salah; 2) menumbuhkan perasaan jati diri dalam suatu organisasi dan para anggotanya; 3) menumbuhkan komitmen kepada kepentingan bersama diatas kepentingan pribadi atau kelompok sendiri; 4) sebagai tali pengikat untuk seluruh anggota organisasi; 5) sebagai alat pengendali perilaku para anggota organisasi yang berkaitan.

### **2.6.3 Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Tampubolon dalam Sudarmanto (2009:170) beberapa karakteristik dari budaya organisasi ada 6 (enam) yaitu 1) inovatif dan berani mengambil resiko, dapat menciptakan hal baru dan diimbangi dengan memperhitungkan risiko, norma yang dibentuk berdasarkan kesepakatan menyatakan bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif

terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat membuat resiko kerugian bagi kelompok dan organisasi secara keseluruhan; 2) detail perhatian pada masalah, memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya; 3) orientasi pada hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil, bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut; 4) orientasi pada kepentingan karyawan, keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan ke kompakannya tim kerja (*team work*), di mana kerjasama tim dapat dibentuk jika manajer dapat melakukan supervisi dengan baik; 5) responsif dalam bekerja, produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standard yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya; 6) stabilitas kerja, mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja dari karyawan harus didukung oleh kesehatan yang prima.

Sedangkan menurut Robbins (2003) dalam Sudarmanto (2009:171) mengidentifikasi budaya organisasi memiliki 7 karakteristik primer, yang merupakan hakikat dari budaya organisasi yaitu 1) inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk berinovatif dan berani dalam mengambil resiko dalam setiap keputusan yang telah ditetapkan; 2) perhatian ke rincian, sejauh mana karyawan dapat diharapkan dalam memperlihatkan kecermatan dan analisis; 3) orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil, bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut; 4) orientasi orang, sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di

dalam organisasi; 5) orientasi tim, sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang individu-individu; 6) keagresifan, sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif daripada santai; 7) kemantapan, sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

#### **2.6.4 Unsur-Unsur Budaya Organisasi**

Budaya organisasi meliputi 2 hal yaitu yang tampak (*visible artifacts*) dan tak tampak (*invisible artifacts*). Unsur budaya yang tampak mencakup segala hal yang dapat dilihat secara kasat mata, seperti cara orang berperilaku, berpakaian, berbicara, simbol-simbol, ritual, logo organisasi, figur-figur *hero*, cerita yang sering dibicarakan anggota organisasi. Unsur budaya yang tidak tampak adalah nilai-nilai, asumsi, filosofi, kepercayaan, proses berpikir yang pada hakikatnya akan memengaruhi unsur yang tampak tersebut.

Budaya organisasi dapat dibentuk dan diciptakan serta dapat direkayasa agar sinergis dengan cita-cita organisasi. Oleh karenanya, tugas pemimpin organisasi adalah membangun budaya organisasi yang sejalan dengan visi dan misi organisasi. Budaya organisasi muncul bukan dalam lingkungan yang hampa. Akan tetapi budaya organisasi terbentuk dari suatu organisasi dan juga berbagai faktor eksternal, jadi bukan hanya terbentuk dari berbagai faktor internal yang ada di dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor eksternal organisasi yang turut menentukan karakteristik budaya organisasi adalah kondisi ekonomi, teknologi, kondisi sosial politik, hukum nasional maupun hukum lokal, nilai dan hukum,

etika, agama, budaya masyarakat, kebiasaan dan bahasa. Aspek-aspek tersebut sangat menentukan bagi corak atau karakteristik budaya organisasi yang nantinya akan dijadikan referensi dan diterapkan dalam perusahaan.

Menurut Osborne dan Plastrik (2000) dalam Sudarmanto (2009: 168), faktor pembentuk budaya organisasi sangat kompleks, yaitu tujuan, sistem insentif/sistem penghargaan, sistem pertanggungjawaban, struktur kekuasaan, sistem administrasi, struktur organisasional, lingkungan eksternal, riwayat dan tradisi, praktik dan manajemen, predisposisi pimpinan, dan predisposisi karyawan. Agar nilai-nilai yang merupakan unsur dari budaya organisasi tersebut dapat menjadi pandangan bersama anggota organisasi, maka diperlukan proses internalisasi atau penanaman terhadap anggota melalui sosialisasi.

#### **2.6.5 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja**

Hubungan budaya organisasi dengan kinerja meliputi 3 gagasan. Gagasan yang pertama adalah penyatuan tujuan. Dalam sebuah perusahaan dengan adanya budaya yang kuat karyawan cenderung tidak memiliki prestasi kecil dalam suatu dunia yang penuh spesialisasi dan bentuk-bentuk keragaman lain. Gagasan yang kedua yaitu budaya yang kuat juga sering dikatakan dapat membantu kinerja bisnis karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri karyawan. Gagasan yang ketiga budaya yang kuat juga dikatakan dapat membantu kinerja karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang mencekik dan menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi Kotter dan Haskett (1997) dalam Sudarmanto (2009:181).

Menurut Robbins (2003) dalam Sudarmanto (2009:181) terbentuknya suatu budaya organisasi dapat dilihat dari segi persepsi subjektif masing-masing anggota organisasi terhadap nilai-nilai inovasi, toleransi resiko, tekanan pada tim, dan dukungan yang diperoleh dari seseorang. Keseluruhan dari persepsi tersebut akan membentuk budaya atau kepribadian organisasi. Budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan, baik mendukung maupun yang tidak mendukung.

#### **2.6.6 Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Tampubolon dalam Sudarmanto (2009:170) beberapa karakteristik dari budaya organisasi ada 6 (enam) yaitu 1) inovatif dan berani mengambil resiko, dapat menciptakan hal baru dan diimbangi dengan memperhitungkan risiko, norma yang dibentuk berdasarkan kesepakatan menyatakan bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat membuat resiko kerugian bagi kelompok dan organisasi secara keseluruhan; 2) detail perhatian pada masalah, memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya; 3) orientasi pada hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil, bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut; 4) orientasi pada kepentingan karyawan, keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan ke kompakannya tim kerja (*team work*), di mana kerjasama tim dapat dibentuk jika manajer dapat

melakukan supervisi dengan baik; 5) responsif dalam bekerja, produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standard yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya; 6) stabilitas kerja, mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja dari karyawan harus didukung oleh kesehatan yang prima.

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan acuan oleh penulis antara lain:

- a. Eka Desy Wulandari (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta”. Hasil penelitian tersebut adalah Penelitian ini menggunakan desain *ex post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket/kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah para anggota. Ukuran sampel yang diambil sebanyak 51 orang (100% dari jumlah populasi) dengan tehnik *insendential sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta. Fasilitas kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 0,965 sementara nilai t-tabel sebesar 1,665, 3) lingkungan kerja

dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta.

- b. Rupik Arofah (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang”. Hasil penelitiannya adalah Populasi dalam penelitian ini adalah perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang yang berjumlah 180 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik Proportional Random Sampling, berjumlah 125 orang. Metode pengumpulan data menggunakan metode angket, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif persentase, asumsi klasik dan regresi. Simpulan dari penelitian ini adalah adanya pengaruh 1) fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa, 2) motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa, 3) disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa 4) fasilitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten
- c. Lucky Wulan Analisa (2011) dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian adalah Pengujian hipotesis dilakukan dengan menyebar kuesioner sebanyak 74 karyawan DISPERINDAG Kota Semarang. Analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis, dengan bantuan komputer program SPSS versi 13 menggunakan analisis regresi linier berganda. Dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan. Secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan DISPERINDAG Kota Semarang.

## **2.8 Kerangka Berpikir**

Menurut Sekaran (1992) dalam Sugiyono (2015:90) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Jadi kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi beberapa pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen, bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu diikutkan. Pertautan antar variabel tersebut tersebut selanjutnya dirumuskan kedalam bentuk paradigma penelitian yang didasarkan pada kerangka berpikir.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah meneliti masalah antara fasilitas kerja, lingkungan kerja, kompetensi karyawan, dan budaya organisasi

terhadap kinerja karyawan. Maka penyajiannya akan dimulai dari kinerja karyawan yang dikaitkan dengan fasilitas kerja, lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan budaya organisasi.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Indikator kinerja menurut Robbins (2006:260) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

Fasilitas kerja karyawan merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan. Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Menurut Jogiyanto (2005:501) fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2004:68), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Keterkaitan kompetensi dengan kinerja efektif telah dibuktikan dalam

berbagai penelitian yang dilakukan oleh beberapa ahli. Misalnya Boyatzis (1983) dalam Sudarmanto (2009:32) dari penelitiannya terhadap lebih dari 2000 manajer dalam berbagai posisi manajemen yang berbeda memberikan kesimpulan tentang berbagai karakteristik tertentu yang tidak lain adalah kompetensi yang telah mempengaruhi kinerja efektif berbagai organisasi dan dari berbagai level manajemen.

Budaya organisasi memiliki kontribusi atau menentukan dalam membentuk perilaku karyawan. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini karyawan sehingga telah menjadi perilaku karyawan dalam keseharian. Sikap-sikap dan nilai-nilai yang telah ada didalam organisasi atau perusahaan akan menuntun karyawan untuk berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang telah diyakini. Dengan kata lain budaya akan mempengaruhi sejauh mana anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan perusahaan. Keberhasilan pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan akan dipengaruhi oleh kinerja para karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digambarkan bagan kerangka berpikir sebagai berikut:

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**

## 2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang berupa kalimat pertanyaan. Disebut sebagai jawaban sementara dikarenakan jawaban yang diberikan hanya berdasarkan pada teori yang relevan, dan belum didasarkan pada kumpulan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono 2015:96) Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum merupakan jawaban empirik yang disertai dengan data. Hipotesis komparatif merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah komparatif. Pada rumusan ini variabelnya sama tetapi populasi atau sampelnya yang berbeda atau keadaan itu terjadi pada waktu yang berbeda.

Berdasarkan pada rumusan masalah dalam penelitian tersebut, maka adapun hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan produksi PT. Indomaju Textindo Kudus.

H<sub>1</sub>: ada pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan produksi PT. Indomaju Textindo Kudus secara simultan.

2. Pengaruh fasilitas kerja terhadap variabel kinerja karyawan produksi PT. Indomaju Textindo Kudus.

H<sub>2</sub>: ada pengaruh fasilitas kerja terhadap variabel kinerja karyawan produksi PT. Indomaju Textindo Kudus secara parsial.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan produksi PT. Indomaju Textindo Kudus.

H<sub>3</sub>: ada pengaruh lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan produksi PT. Indomaju Textindo Kudus secara parsial.

4. Pengaruh kompetensi karyawan terhadap variabel kinerja karyawan produksi PT. Indomaju Textindo Kudus.

H<sub>4</sub>: ada pengaruh kompetensi pegawai terhadap variabel kinerja karyawan produksi PT. Indomaju Textindo Kudus secara parsial.

5. Pengaruh budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan produksi PT. Indomaju Textindo Kudus.

H<sub>5</sub>: ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan produksi PT. Indomaju Textindo Kudus secara parsial.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Simpulan

Data yang diperoleh dari hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut.

1. Ada pengaruh simultan antara fasilitas kerja, lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Indomaju Textindo dengan nilai *R Square* sebesar 0,392 atau memberikan kontribusi sebesar 39,2%. Hal ini mengandung makna bahwa keempat variabel independen tersebut mampu mempengaruhi kinerja karyawan produksi sebesar 39,2% sedangkan sisanya dengan kontribusi sebesar 60,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
2. Ada pengaruh secara parsial antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Indomaju Textindo dengan nilai parsial sebesar 0,272 atau memberikan kontribusi sebesar 27,2%. Hal ini mengandung makna bahwa fasilitas kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan produksi sebesar 27,2%, sehingga semakin baik fasilitas kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan produksi PT. Indomaju Textindo.
3. Ada pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomaju Textindo dengan nilai parsial sebesar 0,326 atau memberikan kontribusi sebesar 32,6%. Hal ini menunjukkan bahwa

lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan produksi sebesar 32,6%, sehingga semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan produksi PT. Indomaju Textindo.

4. Ada pengaruh secara parsial antara kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Indomaju Textindo dengan nilai parsial sebesar 0,479 atau memberikan kontribusi sebesar 47,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan mampu mempengaruhi kinerja karyawan produksi sebesar 47,9%, sehingga semakin baik kompetensi karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan produksi PT. Indomaju Textindo.
5. Ada pengaruh secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indomaju Textindo dengan nilai parsial sebesar 0,278 atau memberikan kontribusi sebesar 27,8%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan produksi sebesar 27,8%, sehingga semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan produksi PT. Indomaju Textindo.

Hasil penelitian dari fakta responden bisa membuktikan indikasi awal mengenai kinerja karyawan produksi dalam kategori sedang dengan indikator paling rendah yaitu kemandirian tetapi untuk variabel fasilitas kerja indikator yang paling rendah yaitu alat kerja operasional. Pada variabel lingkungan kerja indikator yang paling rendah yaitu penggunaan warna, sedangkan untuk variabel kompetensi karyawan indikator yang paling rendah yaitu *knowledge* (pengetahuan), dan untuk variabel budaya organisasi indikator yang paling rendah yaitu agresif dalam bekerja.

## 5.2. Saran

Berdasarkan pembahasan tersebut dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya karyawan produksi untuk lebih mandiri dalam mengerjakan tugas maupun kemungkinan masalah pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan di masing-masing bidang pekerjaannya, karena keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor yang salah satunya adalah faktor kemandirian karyawan. Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan diharapkan dapat meningkatkan faktor kemandirian guna meningkatkan produktivitas perusahaan pula.
2. Sebaiknya perusahaan menyediakan alat kerja operasional yang nantinya dapat berfungsi dengan baik seperti mesin produksi yang layak dipakai.
3. Sebaiknya pengelola perusahaan dapat mendukung kenyamanan karyawan produksi saat bekerja dengan menerapkan penggunaan warna yang sesuai standar dan tidak terlalu terang yang bisa mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja.
4. Sebaiknya karyawan produksi dapat meningkatkan *knowledge* (pengetahuan) yang dimilikinya, guna menunjang keberlangsungan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Peningkatan pengetahuan dapat dilakukan melalui pelatihan atau pengembangan diri.
5. Sebaiknya karyawan dapat senantiasa menerapkan sikap responsif dalam bekerja sehingga mampu mengatasi resiko atau masalah baru yang muncul pada bidang pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, Lucky Wulan. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia. Tidak Diterbitkan
- Arofah, Rupik. 2015. Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang. *Skripsi*. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Tidak Diterbitkan
- Assauri, Sofyan. 1993. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus. 2012. Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Volume 6 Nomor 2
- Ghozali, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta
- Jogiyanto, Hartanto. 2005. *Analisis dan Desain Sistem Informasi (Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis)*. Yogyakarta: Andi Offset
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Moenir, A S. 1987. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: PT Gunung Agung

- Nitisemito, A.S. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Indonesia
- Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, P. Stephen dan Judge, A. Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti. 1996. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV. Bandung: Mandar Maju
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: Aditama
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, P. Sondang. 1992. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Adminitrasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- \_\_\_\_\_. 2000. *Manajemen Abad 21*. Jakarta: Bumi Aksara
- Singarimbun. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3S
- Subaris, H dan Haryono. 2008. *Hygiene Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Cendekia Press
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi, Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- \_\_\_\_\_. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Tampubolon, Manahan P. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Galia Indonesia

Thoyib, Armanu. 2005. Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 7 Nomor 1

Winanti, Marlina Budhiningtias. 2011. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*. Jurusan Manajemen Informatika. Volume 7 Nomor 2

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Wulandari, Eka Desy. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta. *Skripsi*. Pendidikan Administrasi Perkantoran. Tidak Diterbitkan.