

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Resource Based View (RBV) Theory*

Penelitian ini dikembangkan dengan teori yaitu *Resource Based View (RBV)* dipelopori pertama kali oleh Wernerfelt (1984) dalam jurnal (Ali Jufri,2021:2) Teori RBV memandang bahwa sumber daya dan kemampuan perusahaan sangat penting adanya bagi perusahaan, karena merupakan pokok atau dasar dari kemampuan daya saing serta kinerja perusahaan satu dengan yang lainnya.

Menurut (Jantje Eduard L,2011:45) RBV juga dipandang sebagai kemampuan bersaing organisasi satu dengan yang lainnya merupakan fungsi dari keunikan serta nilai dari sumberdaya serta kapabilitas yang dimiliki oleh sebuah organisasi.

Teori resource-based view (RBV) mengatakan bahwa untuk perusahaan memiliki keuntungan kompetitif yang berkelanjutan, sebuah organisasi harus memiliki sumber daya yang berharga, langka, tidak dapat ditiru dan tidak dapat digantikan dan berbeda dari yang lainnya menurut (Dr. Vladimir dan Khristian Edi, 1967: 6)

Teori Resource Based View (RBV) membahas model kinerja perusahaan dengan fokus pengendalian dari setiap sumber daya (*Resource*) serta kemampuan (*Capabilities*) yang dimiliki dalam rangka mencapai keunggulan dari masing-masing perusahaan. RBV memandang bahwa perusahaan harus memperhatikan beragam sumber daya yang berbeda dari semua perusahaan yang lainnya. Sumber daya yang dimaksud adalah aset berwujud dan aset tidak berwujud yang bisa

dikendalikan perusahaan yang bisa dijadikan sebuah strategi utama dibandingkan sumber daya lainnya (Barney, 1991; Wernerfelt, 1984) dalam jurnal (Pertiwi & Suhartini, 2022 : 1084).

Asumsi dari teori RBV yaitu bagaimana suatu perusahaan dapat saling bersaing dengan perusahaan lain, dengan mengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan yang bersangkutan sesuai dengan kemampuan perusahaan dalam mencapai keunggulan kompetitif perusahaan (Ni Putu Shintya Dewi, 2021 : 203).

Pandangan teori berbasis sumber daya perusahaan (RBV) dan teori berbasis sumber daya yang dihasilkan (RBT) menyediakan kerangka atau tuntutan kerja yang penting untuk menjelaskan dan memprediksi dasar dari suatu perusahaan dengan keunggulan dan kinerja (Barney, 2011).

(Kozlenka, 2014) menjelaskan bahwa logika dasar didasarkan pada dua asumsi dasar mengenai sumber daya perusahaan dan menjelaskan bagaimana sumber daya tersebut dapat menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan mengapa beberapa perusahaan bisa secara konsisten lebih maju dan hebat daripada perusahaan lain. Pertama, perusahaan memiliki seperangkat yang berbeda berasal dari sumber daya (Barney, 2003).

Berharga, langka, tidak sempurna imitable, organisasi (VRIO) karakteristik menunjukkan empat kondisi untuk menilai bagaimana potensi sumber daya akan mampu menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Kozlenkova, 2014). Berikut ini adalah karakteristik VRIO :

- a. Sebuah sumber daya perusahaan dapat dikatakan sebagai berharga jika sumber daya memungkinkan perusahaan untuk mengembangkan dan menerapkan

strategi kedisiplinan yang dapat mengurangi biaya perusahaan dan atau meningkatkan pendapatan perusahaan lebih dari meskipun sumber daya itu tidak hadir.

2. Sumber daya yang langka yang hanya dikendalikan oleh setiap perusahaan yang bersaing. Jika sumber daya ini berharga tetapi tidak bisa melakukan, pemanfaatan sumber daya akan menghasilkan kesetaraan yang kompetitif, karena perusahaan-perusahaan lain yang juga memiliki sumber daya ini juga memili untuk memanfaatkan itu.
3. Tidak sempurna sumber imitable tidak dapat diperoleh melalui duplikasi atau substitusi langsung oleh perusahaan yang tidak memilikinya.
4. Sumber daya perusahaan harus dapat diatur sehingga potensi sumber daya dapat dimanfaatkan secara maksimal. Organisasi bertindak sebagai faktor penyesuaian, pengawasan, pengembangan yang memungkinkan perusahaan untuk sepenuhnya menggunakan manfaat dari dalam sumber daya itu.

Berdasarkan penjelasan di atas, menurut RBT, intellectual capital memiliki VRIO sehingga bisa mendapat potensi besar untuk memenuhi karakteristik menciptakan keunggulan yang kompetitif bagi suatu perusahaan Perusahaan dapat menggunakannya untuk bersaing di pasar yang kompetitif dan mencapai kinerja yang optimal dan secara maksimal.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen

Menurut (Feryanto, 2013 : 2) manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengembangan, pendidikan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan

pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah sudah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2012 : 3) Manajemen adalah ilmu dan seni untuk mengatur sebuah proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya yang lainnya yang ada pada suatu organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan bersama.

b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia ialah suatu perencanaan dalam suatu organisasi dan diberi pengarahan dan pengawasan atas pengembangan dan pelatihan, pendidikan, kompensasi, pemeliharaan dan pemutusan suatu hubungan kerja agar dapat mencapai tujuan organisasi secara terpadu dan konsisten dan terpadu oleh setiap organisasi (Sunyoto, 2012 : 2). Menurut (Soegoto, 2015 : 2) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu seni yang ada pada ilmu pengetahuan dan pelaksanaannya dan pengontrolannya yang ditetapkan terlebih dahulu kepada tenaga kerja atau setiap pegawai untuk tercapainya suatu kepuasan dihati pada diri pegawai itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang diadakan guna untuk mengatur hubungan dan tanggung jawab yang erat dalam setiap pegawai dengan pegawai yang lainnya. Dengan artian, tanpa sumber daya manusia bisa bermanfaat untuk mencapai visi, misi, sasaran dan tujuan dari sebuah organisasi. Untuk mencapai tujuan dari organisasi, tentunya pegawai harus memaksimalkan kinerja dan tanggung jawab dan kedisiplinan yang dimiliki (Hasibuan, 2013 : 21).

Berdasarkan beberapa definisi yang sudah dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting

dan merupakan penentu keberhasilan yang hendak dicapai bagi organisasi karena diharapkan dapat mendapatkan dampak yang baik kepada setiap perilaku pegawai untuk mencapai visi misi dan tujuan organisasi.

c. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Bangun, 2012 : 7) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Pengadaan sumber daya manusia merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja atau pegawai baru yang diharapkan sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.
- 2) Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses yang dilakukan untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan pengembangan dari setiap pegawai melalui pendidikan dan latihan baik untuk pegawai baru maupun pegawai lama.
- 3) Pemberian kompensasi merupakan imbalan atau bantuan yang diberikan kepada pegawai atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan atas pekerjaannya.
- 4) Pengintegrasian yang paling penting dilakuan yang berarti mencocokkan keinginan pegawai dengan kebutuhan suatu perusahaan setelah melakukan pengadaan, pengembangan, dan pemberian kompensasi dari setiap pegawai

yang dilakukan. Oleh karena itu diperlukan perasaan dan sikap disiplin dan bertanggung jawab dari setiap pegawai dalam menetapkan kebijakan organisasi tersebut.

d. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Semua organisasi menetapkan tujuan-tujuan yang bertujuan untuk kelangsungan kehidupan organisasi dengan manajemen sumber daya manusianya, yang bisa dilihat dari sifat dan perkembangan dan tahapan pada suatu organisasi (Sutrisno, 2009 : 7).

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut (Cushway, 2001 : 1) dalam (Sutrisno, 2009 : 7) yaitu:

- 1) Memberikan suatu kebijakan manajemen dan bisa memastikan organisasi termotivasi dan bisa bekerja keras, sehingga dapat terlaksananya perubahan dalam memenuhi kewajiban suatu pekerjaan.
- 2) Menjaga dan mengimplementasikan semua kebijakan dari organisasi dan prosedur setiap sumber daya manusia sebagai jalan untuk mencapai tujuan suatu organisasi.
- 3) Pengembangan dalam membantu suatu organisasi disetiap keseluruhan dan strategi yang tepat pada implikasi manajemen sumber daya manusia.
- 4) Memberikan dukungan penuh dalam kondisi apapun agar membantu manajer lini agar bisa mencapai tujuannya.
- 5) Meneliti seluruh situasi pada setiap pegawai agar bisa meyakinkan mereka untuk bisa menyelesaikan permasalahan dan tugas-tugas yang sudah diberikan.

- 6) Menggunakan media komunikasi dalam menyelesaikan pekerjaan
- 7) Bertindak tegas dalam memelihara standart organisasi dan mempunyai nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.1.3 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan kepadanya untuk mencapai target kerja dan merupakan faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya (Nabawi, 2019: 171)

Menurut (Bangun, 2012 : 95) mneyatakan bahwa “kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu hasil evaluasi kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi suatu perusahaan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan”.

Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh (Nurhayati, 2013:7) “Kinerja pegawai adalah tingkat dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan yang sudah ditentukan dalam suatu pekerjaan”.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja dari seorang pegawai, dimana ia telah melakukan pekerjaannya dengan baik atas dasar pengalaman dan kedisiplinan serta waktu pegawai mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi atau perusahaan itu sendiri.

b. Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (Hasibuan, 2013:94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pegawai,

kemampuan dan penerimaan atas penjelasan pembagian tugas dan peran serta tingkat motivasi dari setiap pegawai”.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan penilaian prestasi kerja pegawai. Dengan banyaknya sumber daya yang tersedia dan tuntutan organisasi maka kinerja karyawan perlu dilihat. Kinerja pegawai dapat digunakan untuk menjadi pedoman atau tuntunan perilaku setiap pegawai.

d. Indikator Kinerja

Hasil penelitian yang dilakukan (Lubis, 2013:124) menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut.

- 1) Menyelesaikan tugas. Tugas merupakan suatu perintah yang wajib dikerjakan. Oleh karena itu, tugas merupakan salah satu kewajiban dari kinerja pegawai yang harus diselesaikan dengan baik.
- 2) Standar Waktu. Ketentuan hari kerja bagi diatur dalam Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan dijelaskan bahwa mewajibkan pegawai masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja yang sudah diatur didalamnya. Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7 ½ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.
- 3) Kerja Sama. Kerjasama adalah usaha yang dilakukan antar individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, kerjasama merupakan aspek kinerja pegawai dengan sesama pegawai disekitarnya.

- 4) Semangat. Semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama antar sesama pegawai dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya, sehingga kinerja lebih baik.
- 5) Disiplin Kerja. Disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai sebab menyangkut pemberian pelayanan publik.

2.1.4 Sarana Prasarana

a. Pengertian Sarana Prasarana

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa sarana yaitu segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan, alat dan media sedangkan prasarana yaitu segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek, dan sebagainya). Dengan kata lain bawa sarana prasarana yaitu alat yang digunakan supaya menyelesaikan dan untuk mencapai tujuan/ terselenggaranya proses suatu organisasi/kantor. Dan tertuang juga dalam Peraturan Menteri No 7 Tahun 2006 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah dijelaskan dalam pasal 1 sarana kerja adalah fasilitas yang secara langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam mencapai sasaran yang sudah ditetapkan, yaitu : ruangan kantor, perlengkapan kerja, dan kendaraan dinas sedangkan prasarana kerja yaitu fasilitas yang secara tidak langsung yang berfungsi untuk menunjang terselenggaranya proses kerja untuk meningkatkan kinerja yang sesuai dengan

tugas dan tanggung jawab setiap pegawai, seperti : gedung kantor, rumah jabatan dan rumah instansi.

Tersedianya sarana dan prasarana yang cukup dengan kualitas yang baik tentu sangat dibutuhkan setiap organisasi dimanapun dalam menyelenggarakan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang bersama oleh suatu organisasi yang sudah diharapkan (Pramono, 2019:9).

b. Fungsi Sarana Prasarana

Fungsi sarana dan prasarana disaat menjalankan aktivitas atau kegiatan, adanya sarana dan prasarana bisa membantu kelancaran prosesnya untuk menyelesaikan tugas para pegawai. Pada dasarnya, fungsi dari sarana dan prasarana bergantung pada penggunaan dan bidangnya. Artinya antara bidang yang satu dengan lainnya, akan membutuhkan sarana dan prasarana yang berbeda. Beberapa fungsi sarana prasarana antara lain:

- 1) Mempermudah proses kerja, Sarana dan prasarana berfungsi untuk mempermudah proses kegiatan, supaya tujuan bersama dapat tercapai
- 2) Mempermudah proses kerja Selain mempermudah, adanya sarana dan prasarana juga mempercepat proses kerja suatu organisasi atau lembaga dengan cepat terselesaikan.
- 3) Meningkatkan produktivitas Produktivitas melaksanakan kegiatan dapat meningkat karena terbantu oleh adanya sarana dan prasarana.
- 4) Hasilnya lebih berkualitas Oleh karena produktivitas meningkat, hasil kerja juga lebih berkualitas. Karena adanya sarana dan prasarana dapat mempermudah serta mempercepat proses kerja.

c. Indikator Sarana Prasarana

Sarana kerja merupakan suatu hal yang harus disediakan oleh perusahaan guna menunjang menyelesaikan segala pekerjaan para pegawai yang diberikan perusahaan. Sarana dalam perusahaan sangat dibutuhkan tidak hanya untuk menunjang menyelesaikan pekerjaan secara cepat melainkan disediakan untuk mencapai maksud dan tujuan perusahaan.

Dalam menyediakan sarana prasarana diharuskan sesuai dengan kebutuhan perusahaan ataupun organisasi agar dapat berjalan dengan efektif dan maksimal.

Indikator yang dikemukakan oleh (Darsini, 2014:1) adalah :

1. Lokasi
2. Infrastruktur
3. Perabot
4. Peralatan

Berikut ini adalah rincian dari indikator yang telah dikemukakan oleh Nanik Darsini yaitu :

1. Lokasi, merupakan letak atau tempat yang harus dipertimbangkan dan hal ini salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu usaha. Memiliki penempatan suatu perusahaan yang strategis akan berdampak pada kesuksesan pada perusahaan itu sendiri. Dengan lokasi perusahaan yang tepat maka perusahaan itu pula dikenal.
2. Infrastruktur, fasilitas fisik yang dikembangkan atau dibutuhkan untuk memenuhi dalam lingkup sosial dan ekonomi suatu pegawai dalam perusahaan. Infrastruktur merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam

lingkungan kerja, infrastruktur merupakan jenis fasilitas yang dibutuhkan dalam mendukung berbagai kegiatan kerja secara nyata.

3. Perabot, benda-benda yang terbuat dari kayu, besi, alumunium ataupun bahan lain untuk menunjang dan bisa membantu suatu kegiatan di perusahaan dan digunakan dalam melaksanakan tugas kerja dari setiap pegawai.
4. Peralatan yang menunjang kebutuhan dalam melaksanakan tugas kerja, peralatan ini biasanya terbuat dari kayu, besi, alumunium (meja, kursi, lemari, dll). Dengan adanya peralatan tersebut akan memudahkan pegawai membuat nyaman pegawai yang melakukan aktivitas kerja dan bisa membantu pegawai untuk menyelesaikan tugasnya. Sehingga mesin tersebut membantu dan mendukung aktivitas kerja.

d. Ruang Lingkup Sarana Prasarana

Dalam jurnal Efektivitas Pemanfaatan Sarana dan Prasarana dalam Meningkatkan Mutu Layanan (Firmansyah, 2018:2) dijelaskan bahwa jika ruang lingkup sarana dan prasarana dapat dibagi menjadi tiga, yakni:

- a) Habis atau tidaknya penggunaan Sarana dan prasarana bisa dikelompokkan berdasarkan habis atau tidaknya penggunaan. Dengan demikian organisasi atau perusahaan dapat menentukan sarana dan prasarana apa saja yang diperlukan.
- b) Bergerak atau tidaknya Selain dari habis atau tidaknya, sarana dan prasarana juga dapat ditinjau dari bergerak atau tidaknya suatu alat. Contoh alat yang dapat bergerak adalah kendaraan. Sedangkan contoh alat yang tidak dapat bergerak ialah mesin dan komputer.

- c) Hubungannya dengan kegiatan Sarana dan prasarana juga dapat dikelompokkan berdasarkan hubungan alat dengan kegiatan. Artinya alat tersebut digunakan langsung atau tidak. Contohnya kendaraan tidak menjadi alat langsung yang digunakan, tetapi kertas dan meja bangku menjadi alat langsung yang dipakai.

2.1.5 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penentu kesuksesan sebuah perusahaan maupun organisasi. Bagaimana bisa untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, tiap individu harus mendapatkan tingkat kenyamanan dan ketenangan dengan hasil yang maksimal pula. Dan untuk mencapai tingkat kenyamanan tersebut, salah satu caranya lingkungan kerja yang diciptakan harus baik. Ketika seseorang sudah mulai nyaman di tempat kerja, dia dapat fokus untuk bekerja sehingga pekerjaan yang mereka hasilkan bisa maksimal dan bisa menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. (Erna Sahara : 5)

Lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai. Lingkungan kerja non fisik adalah Lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas sosial dan

saling membutuhkan satu sama lain dan bisa untuk saling bekerja sama dan membantu yang bertujuan untuk mendapatkan lingkungan (Lina,2021 : 396).

Menurut (Gehee,2021) lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja erat kaitannya dengan lingkungan sekitar (kondisi penerangan, suara, udara dan sebagainya). Sedangkan menurut (Fallon,2015), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi emosional dan kepribadian dalam dirinya untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja adalah tempat terjadinya aktivitas pegawai setiap harinya. Kondusifnya suatu lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional seorang pegawai dan dapat memberikan rasa aman dan nyaman untuk melakukan pekerjaan secara optimal dan maksimal. Saat pegawai nyaman dan senang dengan lingkungan kerja mereka dengan sekitar mereka dan terlebih untuk dirinya sendiri, maka pegawai tersebut akan betah melakukan pekerjaannya setiap hari.

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Siagin, 2014 : 103) menjelaskan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, semangat kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja setiap pegawai juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai itu sendiri.

Sehingga penulis simpulkan Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan semangat kerja yang menimbulkan persepsi karyawan/pegawai diwujudkan dalam

bentuk tindakan. Sehingga produktivitas kerja karyawan/pegawai akan terjadi peningkatan dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan baik.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dibutuhkan setiap individu atau para pegawai yang ada pada suatu organisasi dan perusahaan dalam rangka meningkatkan semangat kerjanya. Namun hal terpenting bagi setiap individu adalah lingkungan kerjanya dimulai dari dirinya sendiri dan sekitarnya. Lingkungan kerja adalah kekuatan yang mendorong semangat dalam maupun di luar dirinya baik itu yang berupa reward maupun punishment. Pada manusia terdapat enam faktor pemuas yaitu (Nisa, 2020 : 9) :

- 1) Prestasi kerja yang diraih (*Achievement*)
- 2) Pengakuan orang lain (*Recognition*)
- 3) Tanggung Jawab (*Responsibility*)
- 4) Peluang untuk maju (*Advancement*)
- 5) Kepuasan kerja itu sendiri (*The Work Itself*)
- 6) Pengembangan karir (*The Possibility Of Growth*)

d. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat menimbulkan rasa aman, nyaman, dan tentram yang erat kaitannya berhubungan secara langsung dengan kinerja pegawai. Indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018 : 70) adalah sebagai berikut :

- 1) Pencahayaan. Cahaya penerangan yang cukup melalui (mathari dan lampu) memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para pegawai,

karena mereka dapat bekerja dengan tepat, lebih cepat, dan lebih sedikit meminimalisir adanya kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

- 2) Warna. Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dan emosi kestabilan dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- 3) Udara. Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu diperlukan penyegaran untuk setiap ruangan.
- 4) Suara. Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain yang harus ditempatkan pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini telah didukung oleh penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dijabarkan sebagai berikut :

- a. Penelitian yang dilakukan oleh (Manullang, 2018)

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Medan. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Pt. Pos Medan yang berjumlah 400 orang. Persamaannya yaitu sama-sama membahas pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan/pegawai.

b. Penelitian yang dilakukan oleh (Panjaitan, 2017)

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja dan digambarkan berdasarkan jenis kelamin dan pendidikan terakhir yang berjumlah 100 orang. Persamaannya yaitu sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan/pegawai.

c. Penelitian yang dilakukan oleh (Aprizal, 2021)

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Sarana Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Departemen Agama Ogan Komering Ulu Timur. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Departemen Agama Ogan Komering Ulu Timur yang berjumlah 20 orang. Persamaannya yaitu sama-sama membahas pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai kantor.

d. Penelitian yang dilakukan oleh (Rezki dkk, 2021)

Penelitian ini membahas tentang Analisis Motivasi, Disiplin Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 56 orang. Persamaannya yaitu sama-sama membahas analisis sarana prasarana terhadap kinerja pegawai kantor.

- e. Penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuningsih, 2018)

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Yayasan Perguruan Tinggi IKIP Gunung Sitoli yang berjumlah 50 orang. Persamaannya yaitu sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

- f. Penelitian yang dilakukan oleh (Arianto & Pebriani, 2019)

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kompas Gramedia Cabang Karawaci. Sampel penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang bekerja di Pt. Kompas Gramedia Cabang Karawaci yang berjumlah 95 orang. Persamaannya yaitu sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- g. Penelitian yang dilakukan oleh (Facheza, 2018)

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. Sampel penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang bekerja di Pt. Kompas Gramedia Cabang Karawaci yang berjumlah 95 orang. Persamaannya yaitu sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- h. Penelitian yang dilakukan oleh (Nabawi, 2019)

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Sampel penelitian ini

adalah seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang. Persamaannya yaitu sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel Yang Diteliti	Alat Analisis	Hasil/ Temuan Penelitian
1	Ketrin R. Manullang (2018)	Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Medan	Fasilitas kantor (X) dan Efektivitas Kinerja (Y)	Analisis regresi linier sederhana	Terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. Pos Medan
2	Maludin Panjaitan (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Lingkungan Kerja (X) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier sederhana	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja
3	Adi Aprizal & Darmanah, (2017)	Pengaruh Sarana Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Departemen Agama Ogan Komering Ulu Timur	Sarana (X1) Sumber Daya Manusia (X2) dan Prestasi Kerja Pegawai (Y)	Analisis regresi linear berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sarana dan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai
4	Fatwa Rezki, dkk (2021)	Analisis Motivasi, Disiplin Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Sarana Prasarana (X3) dan Kepuasan Kerja (Y)	Analisis regresi linear berganda	Motivasi kerja, disiplin kerja, sarana dan prasarana dan Kepuasan pegawai memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja pegawai

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel Yang Diteliti	Alat Analisis	Hasil/ Temuan Penelitian
5	Sri Wahyuningsih (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Lingkungan kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y)	Analisis regresi linear sederhana	Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif, signifikan terhadap produktivitas kerja
6	Susanto & Idhan Halim, (2018)	Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kompas Gramedia Cabang Karawaci	Human Relation (X1) Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Human Relation, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
7	Fachreza dkk (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh	Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Budaya Organisasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja
8	Rizal Nabawi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Beban Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai

Sumber : Hasil Olah Data 2022

2.3 Kerangka Penelitian

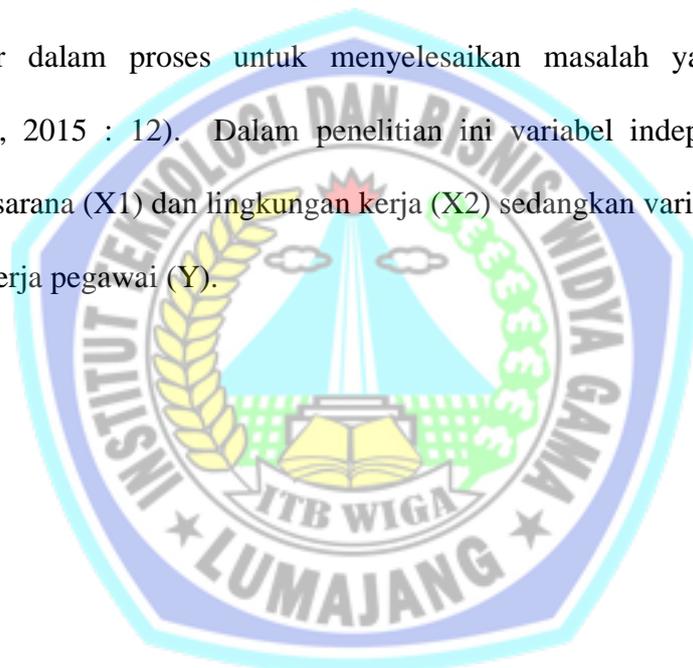
2.3.2 Kerangka Pemikiran

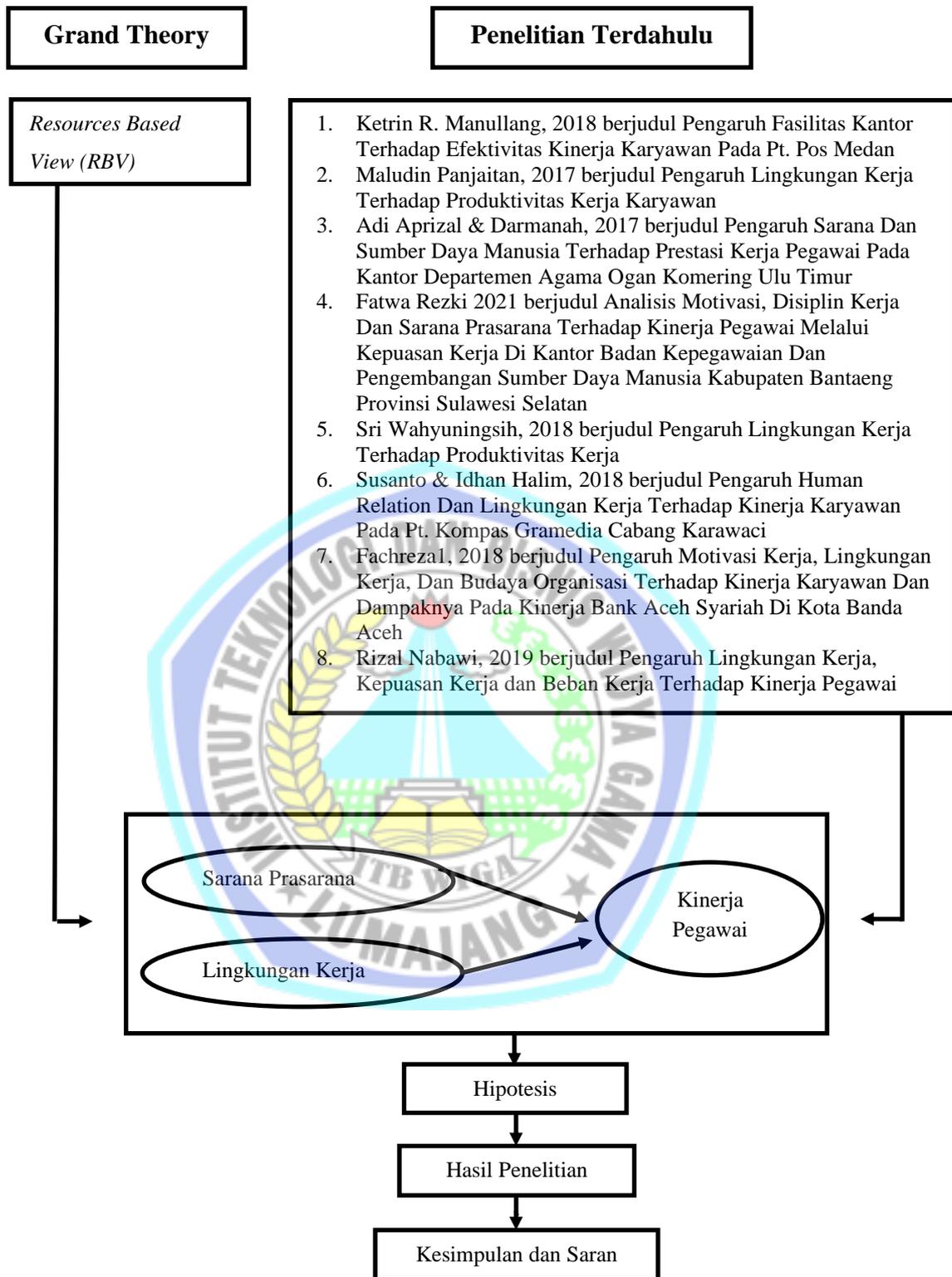
Kerangka pemikiran adalah logika teoritis yang dilakukan atau dikemukakan oleh peneliti yang masih perlu diuji kebenarannya, didukung oleh teori relevan

serta penelitian terdahulu yang saling berhubungan antar variabel-variabelnya dengan permasalahan yang diangkat (Firdaus, 2018 : 76).

Menurut (Dominikus, 2019 : 92) kerangka pemikiran merupakan dasar penelitian yang disintesis dalam fakta atau kebenaran yang nyata dan bersifat apa adanya, observasi dan studi kepustakaan.

Kerangka berfikir adalah titik tolak logika pemikiran dalam penelitian yang anggapan dasarnya diterima oleh peneliti. Kerangka berfikir merupakan pijakan atau dasar dalam proses untuk menyelesaikan masalah yang akan diteliti (Luthfiah, 2015 : 12). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah sarana prasarana (X1) dan lingkungan kerja (X2) sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai (Y).





Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Hasil Olah Data 2022

2.3.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu hubungan atau kaitan yang terjadi antara variabel dependen terhadap variabel independen yang akan diteliti serta menjelaskan hubungan dari masing-masing variabel tersebut.

Menurut (Sumamu, 2017 : 36) kerangka konseptual berisi tentang keterkaitan variabel dependen terhadap variabel independen yang di teliti, serta menjelaskan hubungan masing masing variabel.

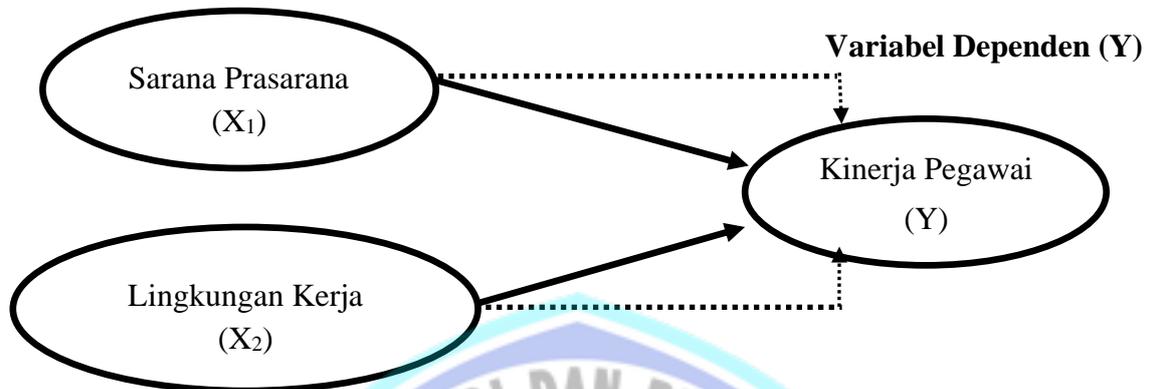
Sedangkan menurut (Sugiyono, 2012 : 65) menjelaskan bahwa selain menunjukkan keterkaitan hubungan antar variabel, kerangka konseptual juga mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah pada penelitian, teori yang digunakan, hipotesis serta paradigma penelitian.

Paradigma penelitian merupakan serangkaian proses ilmiah dalam membuat persepsi untuk memecahkan masalah penelitian sedangkan kesimpulan berupa kebenaran ilmiah. Kebenaran ilmiah merupakan kebenaran yang sifatnya terbatas pada kemampuan daya pikir rasional manusia. Oleh sebab itu, kebenaran ilmiah sifatnya tidak tetap atau dapat berubah-ubah dan peneliti dapat memastikan dengan melakukan uji ulang terhadap penelitian terdahulu (Syafriada Hafni Sahir, 2022 : 21)

Ketika seorang pegawai ingin melakukan kinerja dengan baik, disarankan terlebih dahulu melihat faktor-faktor yang ada pada diri dan sekitarnya yang meliputi sarana prasarana serta lingkungan kerja yang bisa mempengaruhi dan diadakannya perubahan terhadap kinerja pegawai dalam peningkatan kinerja

pegawai agar lebih baik. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa paradigma yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel Independen (X)



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber : Hasil Olah Data 2022

Dengan ketentuan :



= Garis pengaruh parsial variabel X terhadap Y



= Garis pengaruh simultan variabel X terhadap Y

Dalam penelitian ini, paradigma penelitian digambarkan atau dijelaskan dengan menggunakan bentuk elips. Menurut (Agustin, 2011 : 76), menjelaskan apabila variabel memiliki beberapa indikator atau lebih dari satu indikator maka bentuk dari kerangka konseptualnya menggunakan elips, sedangkan jika berbentuk kotak karena variabelnya hanya memiliki satu indikator saja.

Berikut penjelasan gambar 2.2 terkait kerangka konseptual :

- 1) Sarana Prasarana berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
- 2) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

3) Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara atas permasalahan yang ada dalam suatu penelitian, maka diperlukan data-data informasi atau fakta secara riil untuk membuktikan kebenaran suatu hipotesis (Timotius, 2017 : 47)

Hipotesis adalah hubungan dari dua variabel atau beberapa variabel, baik itu variabel yang dipengaruhi maupun sebaliknya yaitu variabel yang mempengaruhi dengan berlandaskan teori yang perlu dilakukan pengujian kembali keabsahannya (Paramitha, 2021 : 53).

Menurut (Sugiono, 2018 : 63) hipotesis dapat dikatakan sebagai sebuah tanggapan atau sanggahan yang bersifat sementara dari susunan masalah yang telah dirumuskan dimana rumusan tersebut telah diproyeksikan menjadi dua kalimat pernyataan.

a. Hipotesis Pertama

Peraturan Menteri No 7 Tahun 2006 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah dijelaskan dalam pasal 1 sarana kerja adalah fasilitas yang secara langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan pemerintahan daerah untuk mencapai tujuan bersama dan harus dilengkapi, yaitu : ruangan kantor, perlengkapan kerja, dan kendaraan dinas sedangkan prasarana kerja yaitu fasilitas yang secara tidak langsung yang berfungsi untuk menunjang terselenggaranya proses kerja dalam meningkatkan kinerja setiap para pegawai yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan yang

sesuai tugas dan tanggung jawabnya, seperti : gedung kantor, rumah jabatan dan rumah instansi.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Manullang, 2018) dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Medan” menghasilkan kesimpulan bahwa fasilitas kerja/sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis pertama diajukan sebagai berikut :

H1 : Sarana dan Prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang

b. Hipotesis Kedua

Menurut (Sahara, 2018) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting untuk menentukan kesuksesan sebuah perusahaan maupun suatu organisasi. Bagaimana bisa untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, tiap individu harus mendapatkan tingkat kenyamanan yang maksimal pula. Dan untuk mencapai tingkat kenyamanan tersebut maka, lingkungan kerja yang diciptakan harus baik. Ketika seseorang sudah mulai nyaman di tempat kerja, dia dapat fokus untuk bekerja sehingga pekerjaan yang mereka hasilkan bisa maksimal dan bisa menghasilkan yang terbaik.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Panjaitan, 2017) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan” menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis kedua diajukan sebagai berikut :

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang

c. Hipotesis Ketiga

Pengaruh Sarana dan Prasarana dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai, Sarana Prasarana suatu alat yang yang diciptakan untuk kelengkapan yang ada di lingkungan pegawai pada saat bekerja. Dalam penelitian ini sarana dan prasarana diukur dengan indikator kelengkapan peralatan yang dibutuhkan pegawai dalam bekerja, dengan bentuk dan kesesuaian peralatan yang ada dengan kebutuhan yang diperlukan dalam bekerja, kondisi peralatan yang digunakan dalam bekerja, kemudahan untuk memperoleh alat yang digunakan (Garnida, 2013 : 1).

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Aprizal, 2017) yang berjudul “Pengaruh Sarana Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Departemen Agama Ogan Komering Ulu Timur” yang menghasilkan kesimpulan Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sarana dan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis ketiga diajukan sebagai berikut :

H3 : Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang.

