

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dunia usaha pada saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan di tentukan oleh keberadaan sumber daya manusia itu sendiri. Menurut Gibson (2015:32) sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut adalah strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global, tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya di suatu organisasi. Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi perusahaan maka perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat ikut serta dalam upaya menciptakan produktivitas kerja yang lebih baik dan dapat tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Kinerja karyawan di ketahui dari seberapa jauh karyawan melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Kinerja adalah hasil kerja yang di capai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masingmasing untuk mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan yang ada di PT.SSC Sibornng borong saat ini bisa dikatakan cukup baik hal ini bisa di lihat dari hasil pekerjaan yang ada. Hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan, kurangnya fasilitas kantor dan kesadaran karyawan dalam bekerja mencerminkan kurangnya disiplin karyawan. Karyawan harus

memiliki kesadaran dan tingkat kepedulian terhadap tugas yang diberikan sehingga hasil akhirnya berkualitas tinggi. Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada PT.SSC Siborong borong yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari 2020-2021 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1**

**Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2020-2021**

<b>PERILAKU KERJA</b>	2020			2021		
	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	70	7	10	60	6
2. Tanggung jawab	10	70	7	10	60	6
3. Kerjasama	10	85	8,5	10	70	7
4. Kepemimpinan	10	75	7,5	10	60	6
<b>HASIL KERJA</b>						
1. Kualitas Kerja	20	80	16	20	70	14
2. Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14
3. Keterampilan Kerja	20	80	16	20	80	16
<b>JUMLAH</b>	<b>100</b>		<b>78</b>	<b>100</b>		<b>69</b>

Sumber : PT.SSC ( Sumatera Specialty Coffee), tahun 2022

Dari tabel 1.1 dapat di lihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT.SSC ( Sumatera Specialty Coffee) Siborongborong mengalami penurunan dari tahun 2020-2021 di semua aspek dari 78% sampai 69%.

**Tabel 1.2**  
**Standart Nilai Kinerja Karyawan**

No	Nilai (%)	Kategori
1.	91 – Keatas	Sangat Baik
2.	80 – 90	Baik
3.	70 – 79	Cukup
4.	61 – 69	Kurang
5.	60 Kebawah	Buruk

Sumber : Peraturan PT.SSC, 2022

Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di PT.SSC Siborongborong kurang sesuai dengan peraturan PT.SSC Siborongborong. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya dalam diri setiap karyawan.

PT. SSC ( Sumatera Specialty Coffee ) bergerak di bidang agrobisnis kopi. Perusahaan ini terletak di desa Pohan tonga kecamatan Siborongborong, kabupaten Tapanuli Utara. Dalam proses pengolahannya perusahaan ini memiliki perusahaan lain yang didirikan di Berastagi, khusus untuk perusahaan yang di Siborongborong, kegiatannya hanya pada tahap pembelian dan juga penjemuran, selanjutnya akan dikirim ke perusahaan yang ada di wilayah berastagi untuk tahap penyortiran, dan test uji laboratorium untuk mendapatkan kopi berkualitas dengan standart mutu dunia kemudian

di Ekspor ke pasar dunia internasional. Dalam setiap aktivitasnya, karyawan membutuhkan fasilitas untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi, agar bekerja secara giat dan optimal sesuai dengan pekerjaan yang di tugaskannya. Seorang karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan secara maksimal dari apa yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai fasilitas yang baik.

Fasilitas yang memadai dapat menunjang kinerja karyawan sedangkan bagi penerima layanan dapat memberikan rasa nyaman dan kepuasan ketika proses layanan berlangsung. Hal tersebut sebanding dengan hasil penelitian (Oktarina,2013) Sedangkan menurut (Suhardi, 2002) adalah sikap/perbuatan yang perlu diberikan (menyenangkan atau tidak menyenangkan) kepada pihak lain.

**Tabel 1.3**

**Fasilitas Kerja yang Dimiliki oleh PT.SSC Siborong-borong**

<b>No</b>	<b>Jenis Fasilitas Kerja</b>	<b>Keterangan</b>
1.	Bagunan Kantor	Baik
2.	Transportasi	Memadai
3.	Penerangan Listrik	Baik
4.	Keselamatan Kerja	Memadai
5.	Mesin Produksi	Memadai
6.	Lahan Parkir	Kurang Memadai

Sumber : Kantor PT.SSC Siborong-borong, 2022

Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan melihat sarana atau fasilitas kerja bahwa fenomena yang terjadi di PT SSC (Sumatera Specialty Coffee) kurang nya fasilitas kerja menjadikan penghambatan di berbagai kegiatan organisasi, kurangnya fasilitas lahan parkir dan area lokasi *loading* barang (bongkar muat) untuk roda empat seluas 954m<sup>2</sup> dan roda dua seluas 250 m<sup>2</sup> menyebabkan beberapa hambatan terjadi diantaranya dalam menyiapkan barang-barang yang akan dikirim untuk dikelola selanjutnya terhambat, karena terbatasnya lokasi dan cukup banyak nya kegiatan bongkar muat dalam perusahaan, sehingga banyak memakan waktu hal ini dapat menjadikan

target tidak dapat tercapai barang barang yang seharusnya dikirim hari itu menjadi dikirim berikutnya.

Selain fasilitas, pemberian motivasi kepada karyawan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebab, orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya (Novyanti, 2016). Motivasi adalah kondisi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang. Diperlukan setiap hari untuk menjalankan kehidupan, membantu orang lain, memimpin sekelompok orang dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Riyadi, 2016). Menurut (Anggrainy et al., 2017) motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, arah dan memelihara tingkah laku yang bersangkutan. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang saling berhubungan. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Kinerja karyawan akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya, jika karyawan tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja karyawan akan tinggi (Simanjuntak & Pebrianti, 2020).

Fenomena yang ditemukan peneliti di lapangan adalah intensitas pemimpin bertemu dengan karyawan masih kurang sehingga pimpinan jarang memberikan motivasi kepada karyawan dan motivasi yang diberikan oleh kantor berupa pelatihan, pelatihan ini kurang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan karena hanya ada beberapa karyawan yang mendapatkan pelatihan selama satu kali dalam dua minggu. Selain itu kurangnya motivasi yang diberikan berupa semangat dalam bekerja, ini terlihat dari kurangnya kesadaran karyawan untuk bekerja secara professional dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya masih banyaknya karyawan yang kurang percaya diri serta masih banyaknya karyawan yang tidak memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Contohnya kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Apabila motivasi kerja karyawan masih rendah hal ini dapat berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Selain fasilitas kerja dan motivasi kerja, pegawai juga perlu dibangkitkan dan ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kerja yang terbaik. Peningkatan kinerja karyawan sangat di pengaruhi oleh beberapa faktor sehingga perusahaan harus mampu mengidentifikasi hal-hal yang berkenan dengan karyawan tersebut. Faktor-faktor tersebut adalah pemberian fasilitas kerja dan motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.SSC (Sumatera Specialty Coffee) Siborong-borong untuk itu peneliti mengambil judul “**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SSC (SUMATRA SPECIALTY COFFEES) SIBORONG-BORONG**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan uraian latar belakang masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT.SSC (Sumatera Specialty Coffee) Siborong-borong.
2. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.SSC (Sumatera Specialty Coffee) Siborong-borong.
3. Bagaimana pengaruh Fasilitas kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.SSC (Sumatera Specialty Coffee) Siborong-borong

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT.SSC (Sumatera Specialty Coffee) Siborong-borong.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.SSC (Sumatera Specialty Coffee) Siborong-borong.

3. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.SSC (Sumatera Specialty Coffee) Siborong-borong.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Sebagai alat untuk menambah wawasan baik secara teori maupun praktik sehingga mampu memenuhi dan menerapkan ilmu yang di peroleh.

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bacaan yang bermanfaat dan sebagai referensi atau bahan para peneliti berikutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, HIPOTESIS**

#### **2.1 LANDASAN TEORI**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara ( 2015:67 ) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikannya. Menurut Prawirosentono (Lijan Poltak Sinambela,( 2012:5 ), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut jufrizen (2018) Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinan nya berdasarkan peran nya di dalam perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab nya dalam suatu organisasi demi mencapai tujuan yang diinginkan.

##### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2013), yaitu :

###### **1. Faktor Kemampuan**

pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality (knowledge + skill) artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata- rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.



## 2. Faktor Motivasi

motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal.

### 2.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:75) indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

#### 1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

#### 2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

#### 3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

#### 4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang di berikan.

### 2.1.4 Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan evaluasi kerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata - mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan. Tujuan penilaian kinerja karyawan yang diutarakan berdasarkan teori Rivai, Veithzal, dkk (2014:552). Pada dasarnya meliputi:

a) Meningkatkan etos kerja.

b) Meningkatkan motivasi kerja.

- c) Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
- d) Untuk mendorong pertanggung jawab dari karyawan.
- e) Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- f) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- g) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan – hambatan agar kinerja menjadi baik.
- h) Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- i) Sebagai alat untuk memperbaiki desain pekerjaan.
- j) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
- k) Memperkuat hubungan karyawan dengan pimpinan.

#### **2.1.5 Pengertian Fasilitas Kerja**

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha. Moenir (2015:119) menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan,perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantudalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas kantor sehingga pegawai kantor kecamatan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis: alat kerja manajemen dan alat kerja oprasional. Alat kerja manajemen berupa aturan menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi dengan alat kewengan dan kekuasaan itulah manajemen dapat menjalankan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan pekerjaan oleh pegawai atau pekerja. Dengan pengertian ini termasuk didalamnya semua alat kerja di kantor seperti mesin giling, komputer, printer, transportasi.

### **2.1.6 Indikator Fasilitas Kerja**

Menurut Moenir (2015:120) dari pengertian fasilitas kerja di atas maka dapat dibagi menjadi 3 golongan besar yaitu:

#### **1. Fasilitas peralatan kerja**

Semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan gunanya. Peralatan kerja ini terbagi menjadi 2 jenis yaitu peralatan kerja tunggal guna dan peralatan kerja serbaguna.

- a. Peralatan kerja tunggal berupa peralatan yang hanya di pakai untuk satu jenis peran misalkan mesin tulis manual atau listrik untuk mengetik berbagai surat atau daftar tidak untuk lainnya.
- b. Peralatan kerja serba guna berupa peralatan yang di pakai untuk bermacam macam peran, misalnya persola computer ( PC ) dan dapat di pakai membuat surat.

#### **2. Fasilitas Perlengkapan Kerja**

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.

- a. Bangunan kantor, tempat untuk melakukan kegiatan organisasi.
- b. Meja kantor, tempat untuk menata alat-alat pendukung lain.
- c. Parkir, tempat untuk menaruh sementara kendaraan.
- d. Komputer, alat bantu kerja yang dapat digunakan dalam melakukan kegiatan pekerjaan
- e. Transportasi, alat untuk memindahkan barang atau manusia sampai ke tujuan yang dituju.

#### **3. Fasilitas Sosial**

Fasilitas sosial adalah fasilitas yang di gunakan oleh karyawan dan berfungsi secara sosial. Misalkan penyediaan rumah Mess, rumah dinas, rumah jabatan, dan kendaraan bermotor. Fasilitas yang di maksudkan dalam penelitian ini adalah bagaimana pemanfaatan dan kelengkapan faslitas kerja yang dapat menunjang kinerja karyawan PT SSC.

### **2.1.7 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya (Mangkunegara., 2017). Sedangkan menurut Sutrisno (2016) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Robbins dalam Wibowo (2014) menyatakan bahwa, “Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan. Intensi tas menunjukkan seberapa keras orang berusaha”. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus-menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Oleh sebab itu dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan pada karyawan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugas.

### **2.1.8 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi sebagai proses psikologis manusia yang ada dalam diri akan dipengaruhi oleh bebrapa faktortersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2016:2016) .

#### **1. Faktor Intern**

Faktor intern adalah faktor yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

##### **a. Keinginan untuk hidup**

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan antara lain:

- Memperoleh kompensasi yang memadai

- Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu besar
- Kondisi kerja yang nyaman, aman, dan tentram.

b. Keinginan untuk dapat dimiliki

Keinginan untuk dapat dimiliki bisa mendorong manusia untuk giat melakukan pekerjaan

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk dihormati, dihargai, dan diakui orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi:

- Adanya reward
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan solid
- Pimpinan yang adil dan bijaksana perusahaan tempat bekerja dihargai dan diakui oleh masyarakat .

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Pegawai akan senang dan merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:

- Hak otonomi
- Variasi dalam melakukan pekerjaan
- Kesempatan untuk memberikan aspirasi dari masing-masing pegawai
- Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang.

Faktor-faktor ekstern meliputi :

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat mmotivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan maksimal.

c. Supervise yang baik

Bila supervise mampu menguasai pekerjaan dan penuh dengan sifat sifat kepemimpinan, maka suasana kerja kan bergairah dan bersemangat.

d. Adanya jaminan bekerja

Setiap orang bekerja dengan giat dan mengorbankan apa yang ada pada dirinya bagi perusahaan, jika orang tersebut senang terhadap jaminan karir yang jelas dan tetap maka akan lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaan.

e. Status tanggung jawab

Satatus atau jabatan merupakan dambaan pegawai dalam pekerjaan tertentu. Mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan tertinggi dalam suatu perusahaan bukan hanya mengharap reward saja.

f. Peraturan yang terstruktur

Sistem dan prosedur kerja biasanya sudah ditetapkan bagi perusahaan besar yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Motivasi seorang pegawai untuk bekerjs lebih baik giat lagi merupakan anturan untuk main dan mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan.

### **2.1.10 Indikator Motivasi Kerja**

Adapun indikator motivasi menurut Mangkunegara (2013:111) meliputi:

1. Kerja keras

Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

2. Orientasi masa depan

Yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan rencana akan hal tersebut.

3. Usaha untuk maju

Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

4. Rekan kerja yang dipilih

Yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.

5. Orientasi tugas/sasaran

Yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan focus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggungjawab.

6. Ketekunan

Yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

7. Pemanfaatan waktu

Yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

## 2.2 Peneliti Terdahulu

Tabel 2.1

### Peneliti Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Jailan Abdulkadir (2016)	Pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja kantor Pertanahan kota Palangkaraya.	Kemampuan kerja, Motivasi kerja, Fasilitas kerja dan kinerja kantor.	Kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Dedek Wulandari, Damrus (2022)	Pengaruh Fasilitas dan Motivasi Terhadap Hasil Pencapaian Kinerja Pegawai Serketariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil.	Fasilitas, Motivasi, Kinerja Pegawai.	Hasil uji t, pendamping tidak berpengaruh positif serta tidak signifikan, sedangkan motivasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Indah Listyani (2016)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTSharp Electronics Indonesia Cabang	Fasilitas kerja, Komunikasi kerja, dan Kinerja karyawan.	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.



No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
4	Egi Afifah, Arman Arman, Supardi Supardi (2022)	<i>Efect Of Work Discipline And Work Facilities On Employee Performance ( Survey at Bangkinang, Airtiris and Lipat kain)</i>	<i>Work Discipline, Work Facilities, Employee Performance</i>	Hasil dari penelitian ini bahwa variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pos Bangkinang, Airtiris dan Lipat Kain baik secara serentak maupun parsial. Hal ini terlihat dari hasil pengujian. Uji F dan t pada tingkat kepercayaan 95%.
5	Marten Wakdomi, Lucky O. H. Dotulong, Merinda H. C. Pandowo (2022).	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengadilan Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Sorong Ppua Barat	Kinerja Pegawai, Kompetensi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja.	Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa secara simultan kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPPKB Kota Sorong Papua Barat.

Sumber:Dicitasi dari berbagai jurnal,(2021)

## 2.3 Kerangka Berpikir dan Pengembangan Hipotesis

### 2.3.1 Pengaruh Fasilitas kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja kerja karyawan dapat di dorong oleh adanya fasilitas kerja yang memadai , karena dengan adanya fasilitas kerja yang memadai maka dapat mendukung atau

membantu segala aktivitas pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi ,dengan adanya fasilitas kerja yang memadai pegawai merasa bahwa instansi telah memberikan fasilitas kerja untuk membantu para karyawan agar lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal dengan demikian karyawan akan lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaan. Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agustina Fatma Ningrum (2017) yang menyatakan ada pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja dan hasil penelitian ini juga di dukung oleh Indah Listyani (2016) dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTSharp Electronics Indonesia Cabang Kediri. Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

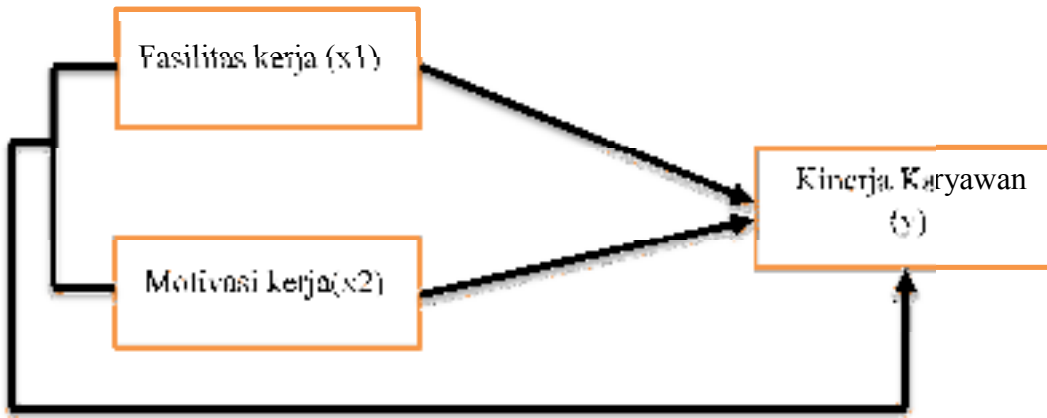
### **2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Seorang karyawan dalam bekerja sudah tentu harus memiliki motivasi yang tinggi karena hal ini dapat mempengaruhi terhadap hasil kerjanya. Motivasi dalam bekerja akan memberikan semangat lebih terhadap diri seorang. Stephen P. Robbins dalam Wibowo (2014) menyatakan bahwa, “Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras orang berusaha”. Penelitian lain yang dilakukan oleh Dedek Wulandari, Damrus (2022) dengan judul “Pengaruh Fasilitas dan Motivasi Terhadap Hasil Pencapaian Kinerja Pegawai Serketariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil”. Menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.3 Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Fasilitas kerja dan motivasi kerja merupakan dua hal yang sangat berbeda tetapi saling berkaitan. Organisasi menurut pelaksanaannya perlu melakukan suatu penilaian kinerja karyawan. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Hasil kerja yang baik salah satunya apabila mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Organisasi sangat membutuhkan karyawan yang giat dalam bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, maka perlu adanya fasilitas Kerja agar tujuan yang di inginkan dapat tercapai. Motivasi kerja diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang di tetapkan pada instansi terkait.

Aktivitas karyawan di suatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

## 2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (20017:95) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Di katakan sementara karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada teori releven belum didasarkan pada fakta. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka konseptual yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang telah dirumuskan. Hipotesis penelitian yang dapat diuraikan dari asumsi diatas adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.SSC (Sumatera Specialty Coffee) Siborong-borong.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.SSC (Sumatera Specialty Coffee) Siborong-borong.
3. Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.SSC (Sumatera Specialty Coffee) Siborong-borong.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang datanya diperoleh secara statistik dan menggambarkan variabel yang terikat dengan baik. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS versi 22, untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel penelitian. Menurut Sugiono (2018:15) metode kuantitatif adalah suatu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dapat digunakan guna meneliti pada populasi atau sampel tertentu, untuk mengumpulkan data digunakan instrumen penelitian, pada analisis data ini memiliki sifat kuantitatif atau statistik, bertujuan guna menguji hipotesis yang sudah ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, untuk mempelajari suatu data dari sampel yang diambil melalui satu populasi, nantinya akan menemukan kejadian distribusi relatif dan hubungan antar variabel. Variabel dari penelitian terdiri dari *Independent variable* (yaitu fasilitas kerja dan motivasi kerja) dan *Dependent variable* (yaitu kinerja).

#### **3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian akan dilakukan di PT.SSC (Sumatera Specialty Coffe) No.14, Jl. Siborong Borong - Parapat, Pohan Tonga, Siborong-Borong Kabupaten Tapanuli Utara, Sumatera Utara. Waktu penelitian dimulai pada bulan November 2021 sampai dengan selesai.

#### **3.3 Teknik Pengambilan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiono (2018:130) mengatakan bahwasanya populasi sebagai wilayah yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan kualitas yang telah ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari sehingga nantinya dapat ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor PT.SSC (Sumatera Specialty Coffe) yang berjumlah 47 Karyawan.

### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 sampel di kantor PT.SSC (Sumatera Specialty Coffe). Dengan demikian sampel penelitian ini yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut sugiono (2017:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### **3.4 Jenis Data Penelitian**

#### **1. Data Primer**

Merupakan data yang di kumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari objek penelitian. Menurut Indrianto dan Supomo (2013:146) Data primer merupakan suber data penelitian diperoleh langsung dari sumber asli tidak ada perantara yang secara khusus dikumpulkan peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini data primer di dapatkan langsung dari responden dengan kuisisioner, peneliti menyebarkan melalui angket.

#### **2. Data Sekunder**

Dalam penelitian ini data sekunder didapatkan dari jurnal, buku, maupun internet yang ada kaitannya dengan tema penelitian guna mempelajari dan melihat informasi jauh lebih mendalam untuk mendukung penelitian.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

#### **1. Kuesioner atau Angket**

Menurut Sugiyono (2017:142), kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup dengan 5 alternatif jawaban dimana responden hanya memberikan tanda check list (√) pada jawaban yang sesuai dengan keadaan. Teknik angket ini dengan cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atas

pertanyaan tersebut. Pemilihan teknik angket dalam penelitian ini agar memperoleh data-data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data.

## 2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi, Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber sumber yang dapat di percaya. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum PT.SSC , dan data-data lainya yang mendukung.

### 3.6 Skala Pengukuran Data

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan presepsi seseorang tentang objek atau fenomena tertentu dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan yang di berikan skala. Berikut ini adalah ukuran dari skor yang diperoleh.

Tabel 3.1

#### Skala Pengukuran Likert

No	Alternatif jawaban	Bobot	
1	Sangat Setuju	(SS)	5
2	Setuju	(S)	4
3	Netral	(N)	3
4	Tidak setuju	(TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

Sumber : Sugiyono (2018)

### **3.7 Defenisi Operasional dan Variabel Penelitian**

#### **1. Fasilitas Kerja ( $X_1$ )**

Fasilitas kerja  $X_1$  adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas perusahaan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

#### **2. Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

Motivasi kerja  $X_2$  adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan pada karyawan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugas.

#### **3. Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Kinerja  $Y$  adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.