

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan unsur sumber daya yang paling penting dan tak tergantikan dalam suatu organisasi, karena manusia yang menjalankan tugas dan memastikan berjalannya organisasi Handayani, (2024). Organisasi atau perusahaan tidak bisa terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu mempunyai modal yang besar dan teknologi yang moderen, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa didukung oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Pengembangan sumber daya manusia adalah penggunaan praktik, sistem, dan kebijakan secara terpadu untuk mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja perusahaan untuk mencapai tujuan dan keberlanjutan yang diinginkan Mijatovic, *et al*, (2020). Praktik sumber daya manusia efektif dalam memodifikasi perilaku, kompetensi, dan sikap karyawan untuk memenuhi tujuan organisasi dengan lebih efisien dan secara efektif Rodjam *et al*, (2020).

Pada penelitian ini akan dibahas sebuah faktor internal perusahaan yaitu sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu pilar penting dalam menjalankan hingga mengembangkan sebuah perusahaan. Apabila sebuah perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memadai, maka seiring berjalannya waktu perusahaan akan berkembang dan akan menjadi lebih baik, sebaliknya apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kurang memadai, maka perusahaan akan tergerus dari dalam dan tidak akan berjalan secara optimal bahkan akan mendapati sebuah kerugian di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau

organisasai. Sumber daya manusia merupakan unsur sumber daya yang paling penting dan tak tergantikan dalam suatu organisasi, karena manusia yang menjalankan tugas dan memastikan berjalannya organisasi Handayani, (2024). Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan Mangkunegara, (2019). Kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasai, baik kerja, *profit*, maupun kelangsungan hidup organisasai. Bersaing dalam pasar, perusahaan seharusnya mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan yang ada, dan sejatinya manusia yang memegang peranan besar dalam sebuah organisai untuk perusahaan. Satu hal yang harus di perhatikan yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang di miliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Melakukan perubahan kearah yang positif, maka di butuhkan sumber daya manusia yang handal dalam kepentingannya manusia harus di atas dalam sebuah manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM). Kinerja Karyawan dan kinerja organisasi mempunyai hubungan yang erat. Pencapaian tujuan organisasi tidak dapat dipisahkan dari sumber daya yang dimiliki organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai aktor dalam mencapai tujuan organisasi Björkman & Lu, (2019:28).

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan PT. Danamas Insan Kreasi Andalan yang merupakan salah satu anak perusahaan dari Dana Pensiun Karyawan BCA, yang didirikan di Jakarta pada tanggal 2 Mei 2012 dengan fokus bisnis *Outsourcing*. PT Danamas Insan Kreasi Andalan banyak menerapkan strategi hingga pengembangan diri bagi sumber daya manusia, melakukan beberapa penilaian dan pengembangan agar sumber daya manusia semakin optimal seperti, *training onboarding*, *training sales*, memberikan fasilitas yang memadai agar sumber daya manusia semakin terjamin kualitas dan kinerjanya akan selalu optimal. Namun akhir-akhir ini terjadi beberapa penurunan kinerja pegawai. Berdasarkan observasi dan wawancara terhadap 10 anggota karyawan ditemukan beberapa permasalahan yang di hadapi perusahaan seperti fasilitas kerja yang kurang lengkap dan pelatihan kerja kurang maksimal, dimana fasilitas yang di maksud kurang lengkap seperti tata ruang, kondisi, peralatan dan fasilitas pendukung lainnya, selain fasilitas terdapat permasalahan yang mengenai pelatihan kerja yang kurang maksimal contohnya, kurangnya dana dalam penyelenggaraan pelatihan, materi pelatihan yang monoton dan peserta yang kurang disiplin terhadap kehadiran dalam mengikuti pelatihan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dan kesulitan dalam mencapai target setiap bulan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan PT Danamas Insan Kreasi Andalan menyatakan bahwa pencapaian target selama satu tahun dari bulan Januari 2024 sampai dengan Januari 2025 hanya terealisasi 7% - 9,% dimana selama satu tahun tidak mencapai target setiap bulannya, berikut data dalam tabel terlampir :

Tabel 1.1
Data hasil pencapaian target penjualan jasa Qris, mesin Edc dan
Pembuatan Mobile Banking di PT Danamas Insan Kreasi Andalan periode
Bulan Januari 2024 samapi dengan Januari 2025.

No	Bulan	Realisasi	Target	Persentase Ketercapaian
1	Januari	70.000.000	100.000.000	7%
2	Februari	80.000.000	100.000.000	8%
3	Maret	75.000.000	100.000.000	7,5%
4	April	77.000.000	100.000.000	7,5%
5	Mei	85.000.000	100.000.000	8,5%
6	Juni	80.000.000	100.000.000	8%
7	Juli	83.000.000	100.000.000	8%
8	Agustus	90.000.000	100.000.000	9%
9	September	93.000.000	100.000.000	9%
10	Oktober	78.000.000	100.000.000	7,5%
11	November	75.000.000	100.000.000	7,5%
12	Desember	97.000.000	100.000.000	9,5%

Sumber : PT Danamas Insan Kreasi Andalan 2024-2025

Dari data hasil pencapaian target bulan januari 2024 sampai dengan bulan januari 2025 di ketahui bahwa rata-rata tercapai hanya 7% sampai dengan 9% selama satu tahun, dimana selama satu tahun target setiap bulannya tidak tercapai, karena di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti fasilitas yang kurang mendukung dan muncul faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan kerja yang kurang maksimal sehingga perusahaan kesulitan dalam mencapai target yang telah ditentukan.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang di hadapi yaitu fasilitas dan pelatihan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Fasilitas kerja sebagai alat atau sarana untuk membantu pegawai lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif (Robertson & Roelofsen, 2019:63). Sarana kerja merupakan sarana penunjang dalam kegiatan perusahaan yang berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, mempunyai masa manfaat yang relatif permanen dan memberikan manfaat di masa yang akan datang. Dalam konteks pelatihan di tempat kerja dibentuk dari hubungan antara faktor internal peserta didik, faktor yang dikendalikan oleh peserta pelatihan, dan kondisi lingkungan dan keadaan mereka Kotera *et al.*, (2023). Beberapa peneliti menunjukan bahwa fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti pelatihan kerja adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku kinerja karyawan menjadi lebih baik dan maksimal, Widodo (2020:88).

Menurut Julia, (2022), fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan atau bantuan kepada pegawai untuk membantu memenuhi setiap kebutuhannya kebutuhan pegawai dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang di lakukan oleh Anisa Gustriyani, (2021), meyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karywan. Kinerja karyawan tidak hanya di pengaruhi oleh fasilitas, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain fasilitas yaitu pelatihan kerja. Dalam dunia bisnis saat ini, pelatihan merupakan strategi utama untuk mencapai tujuan institusi. Pelatihan merupakan strategi utama untuk mencapai tujuan institusi, membantu meningkatkan kinerja karyawan dan pemberi kerja Khan *et al.*(2019:32).

Hasil menunjukkan bahwa desain pelatihan, penilaian kebutuhan pelatihan, gaya penyampaian pelatihan dan evaluasi pelatihan berpengaruh positif signifikan

terhadap kinerja karyawan Yimam, (2022), Beberapa peneliti telah melakukan pengujian pada pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, antara lain (Alhudhori, 2021:68) menemukan bahwa pelatihan memiliki dampak signifikan pada kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Parta *et al* (2023), Arta *et al* (2023), Hidayat (2021), Iddrisu dan Adam (2024), Setiawan (2021) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil Juwita, (2019:79) yang menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan mengenai pelatihan pada kinerja pegawai BPS Kab. Ogan Ilir. Sama halnya dengan Manoppo *et al.*, (2021:69) menyebutkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dihasilkan dari pekerjaan tertentu fungsi atau kegiatan dalam pekerjaan tertentu selama jangka waktu tertentu, yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan Adhari, (2020). Kinerja karyawan yang tinggi sangat di harapkan oleh perusahaan itu sendiri. Semakin banyaknya karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, maka dari itu produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan bisa bertahan dengan adanya suatu persaingan global. Karyawan harus mampu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Ketika karyawan sudah baik kinerja, hal ini sejalan dengan citra pegawai yang akan mendapat pandangan baik dari sesamanya karyawan Kasmir, (2019).

Dari hasil penelitian diatas ditemukan adanya inkonsistensi hasil penelitian oleh karena itu peneliti menggunakan variabel pemediasi motivasi kerja untuk mendapatkan hasil yang lebih jelas mengenai hubungan antara fasilitas kerja dan pelatihan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Motivasi adalah semangat yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sekuat

tenaga dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan Adinda *et al.*, (2023). Motivasi akan menyebabkan seseorang mempunyai alasan untuk mencapai tujuan, keduanya secara sadar dan tidak sadar (Iman, Sukmana, 2022). Dorongan ini memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih banyak sengaja menuju tujuan tersebut Wardhana, (2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Goni, *et al.*, (2021) penelitian ini menjelaskan terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik kinerja yang mereka tunjukkan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Farisi, *et al.*, (2020) penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan hasil yaitu, motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Fasilitas kerja merupakan suatu hal penting yang harus dimiliki dan dimiliki oleh setiap pegawai setiap perusahaan harus memfasilitasi motivasinya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan Mochklas, (2022). Pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja mengacu pada bagaimana keberadaan, kualitas, dan ketersediaan fasilitas kerja dapat mempengaruhi semangat, keinginan, dan tingkat antusiasme karyawan dalam bekerja. Hal ini berarti jika fasilitas kerja ditingkatkan, maka karyawan cenderung akan merasa lebih termotivasi, produktif, dan antusias dalam bekerja, produktif, dan antusias dalam bekerja. Sebaliknya, kurangnya fasilitas kerja dapat menurunkan motivasi mereka. Hasil penelitian terdahulu dari Santoso (2019), Arita & Agustin (2022), Anggrainy. (2018), Santoso (2019) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Pelatihan merupakan hal yang sangat penting untuk individu maupun kelompok dalam perusahaan guna untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM).

Studi terbaru tentang pelatihan di tempat kerja merekomendasikan bahwa motivasi untuk menggunakan pelatihan di tempat kerja adalah signifikan (El-Said *et al.*, 2020; Tai & Hsu, 2023). Peneliti lain menyatakan bahwa dari hasil penelitian Siagian, (2023) mengungkapkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan motivasi karyawan.

Berdasarkan permasalahan dan penelitian yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul, “Pengaruh *Fasilitas Dan Work Training Terhadap Employee Performance* yang di mediasi oleh Variabel *Work Motivation* di PT Danamas Insan Kreasi Andalan”.

1.2 Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling berpengaruh atau menentukan dalam mencapai suatu tujuan yang di inginkan oleh perusahaan. Fenomena yang terjadi pada pegawai di PT Danamas Insan Kreasi Andalan yaitu hasil kinerja karyawannya belum optimal. Dengan demikian upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut di duga faktor *facility*, *work training* dan *work motivation* mempunyai pengaruh terhadap *employee performance*. Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut :

- 1) Apakah *Facility* berpengaruh terhadap *Work Motivation* di PT Danamas Insan Kreasi Andalan?
- 2) Apakah *Work Training* berpengaruh terhadap *Work Motivation* di PT Danamas Insan Kreasi Andalan?
- 3) Apakah *Facility* berpengaruh terhadap *Employee Performance* di PT Danamas Insan Kreasi Andalan?
- 4) Apakah *Work Training* berpengaruh terhadap *Employee Performance* di

PT Danamas Insan Kreasi Andalan?

- 5) Apakah *Work Motivation* berpengaruh terhadap *Employee Performance* di PT Danamas Insan Kreasi Andalan?
- 6) Apakah *Facility* berpengaruh terhadap *Employee Performance* melalui *Work Motivation* di PT Danamas Insan Kreasi Andalan?
- 7) Apakah *Work Training* berpengaruh terhadap *Employee Performance* melalui *Work Motivation* di PT Danamas Insan Kreasi Andalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka dari itu penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

- 1) Untuk menjelaskan pengaruh *Facility* terhadap *Work Motivation* pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan
- 2) Untuk menjelaskan pengaruh *Work Wraining* terhadap *Work Wotivation* pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan
- 3) Untuk menjelaskan pengaruh *Facility* terhadap *Empleye Performance* pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan
- 4) Untuk menjelaskan pengaruh *Work Traning* terhadap *Empleye Performance* pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan
- 5) Untuk menelaskan pengaruh *Work Motivation* terhadap *Empleye Performance* pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan
- 6) Untuk menjelaskan pengaruh *Facility* terhadap *Empleye Performance* melalui *work motivation* pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan
- 7) Untuk mengetahui pengaruh *Work training* terhadap *Empleye Performance* melalui *Work motivation* pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.3.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah mampu memberikan gambaran secara teoritis yang mengenai *facility* dan *work training* terhadap *employe performance* dimana *work motivation* menjadi variabel mediasi.

1.3.2 Manfaat Praktis

a) Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang sudah diperoleh di tempat kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

b) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

c) Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya

UNMAS DENPASAR

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Goal Setting Theory*. Theory tersebut melandasi variabel penelitian ini yaitu *Facility, Work Training, Employee Performance* dan *Work Motivation*

2.1.2 *Goal Setting Theory*.

Teori penetapan tujuan atau goal setting theory awalnya dikemukakan oleh Locke pada tahun 1968, bahwa yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah cognition yaitu nilai dan tujuan Wahyuni *et al*, (2022). *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan Purnamasari, (2019). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Penerapan goal setting yang efektif membutuhkan tiga tahapan, yaitu menjelaskan arti dan maksud penetapan target atau tujuan, menetapkan target yang jelas, dan memberikan umpan balik (*feedback*) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, teori ini berkaitan erat dengan fasilitas kerja, pelatihan, motivasi dan kinerja. Fasilitas kerja

yang memadai memberikan dukungan bagi karyawan untuk mencapai tujuan secara lebih efektif, sementara pelatihan yang baik meningkatkan keterampilan dan kepercayaan diri mereka dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, motivasi karyawan dapat ditingkatkan melalui penetapan tujuan yang jelas serta memberikan umpan balik yang tepat, sehingga mereka lebih terdorong untuk bekerja secara optimal. Dengan kombinasi fasilitas yang baik, pelatihan yang efektif, dan motivasi yang tinggi, karyawan dapat mencapai target yang ditetapkan dengan lebih efisien, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

2.1.3 *Employee Performance*

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal dapat mendorong efisiensi, produktivitas, dan inovasi dalam organisasi. Selain itu, kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan teknologi baru dan metode kerja merupakan penentu utama dalam mencapai tujuan strategis organisasi Kurniawati *et al.*, (2023:15). Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan yang dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam melaksanakan tugas. Kuantitas, kualitas dan waktu yang di dalam konteks manajemen sumber daya manusia, permasalahan ini sangat relevan karena kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan pengelolaan SDM.

Hal ini juga menunjukkan apabila pelatihan dan motivasi kerja yang rendah dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas kinerja karyawan Ibrahim Alzamel *et al.*, (2020:43). Selain itu, pelatihan yang terstruktur dengan baik dapat meningkatkan kompetensi pegawai dalam bidangnya melakukan tugas mereka. Pelatihan berkelanjutan juga memastikan bahwa karyawan selalu *up-to-date* dengan perkembangan terkini di bidang pekerjaannya Adzansyah *et al.*, (2023:63). Di sisi lain, motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan didalam suatu organisasi.

Kuatnya Motivasi memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Oleh karena itu, sebuah kombinasi pelatihan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal kinerja karyawan Namaziandost *et al.*, (2024:88) Sedangkan menurut Safitri & Lathifah, (2019:68), Kinerja karyawan adalah mencapai dan menyelesaikan tugas-tugas tertentu dan telah ditentukan dengan baik dalam organisasi, tugas-tugas tersebut akan diukur dengan tujuan, sasaran yang telah direncanakan dan ditetapkan dengan baik. Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual.

Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins dan Coutler (2021), adalah sebagai berikut :

1) Kualitas Kerja

Sejauh mana hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ini mencakup aspek teknis, akurasi data, dan ketaatan terhadap prosedur.

2) Kuantitas Kerja

Seberapa efektif sumber daya (waktu, bahan, tenaga) yang digunakan untuk mencapai target perusahaan.

3) Ketepatan Waktu

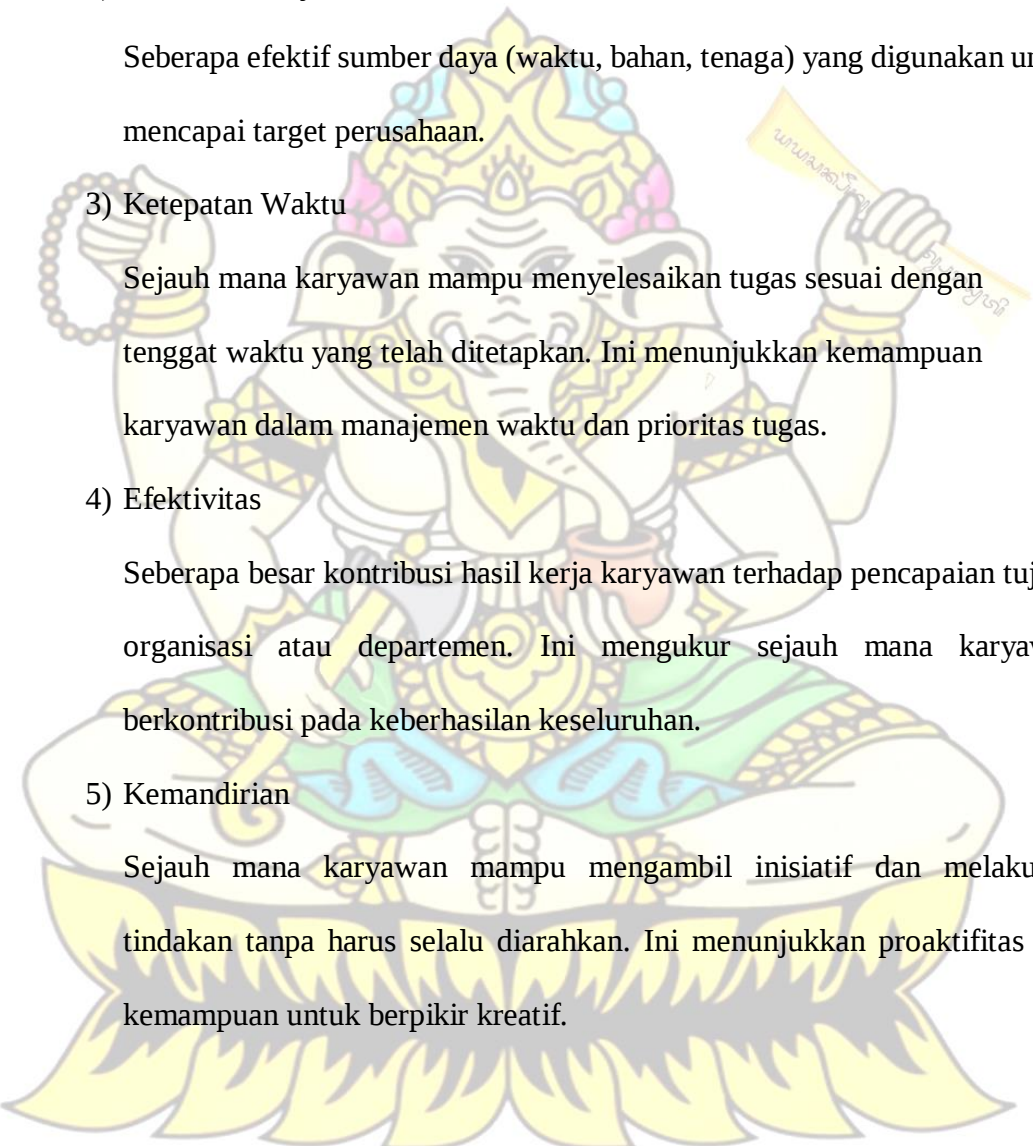
Sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Ini menunjukkan kemampuan karyawan dalam manajemen waktu dan prioritas tugas.

4) Efektivitas

Seberapa besar kontribusi hasil kerja karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi atau departemen. Ini mengukur sejauh mana karyawan berkontribusi pada keberhasilan keseluruhan.

5) Kemandirian

Sejauh mana karyawan mampu mengambil inisiatif dan melakukan tindakan tanpa harus selalu diarahkan. Ini menunjukkan proaktifitas dan kemampuan untuk berpikir kreatif.



UNMAS DENPASAR

2.1.4 *Work Facility*

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan. Menurut Kurnia, (2019:30), fasilitas kerja adalah fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang operasional perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen. Fasilitas bersifat individual komponen penawaran yang mudah untuk dikembangkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model layanan Jufrizen dan (Hadi 2021).

Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dikonsumsi, ditempati oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan hidup dengan pekerjaan maupun untuk kepentingannya kelancaran pekerjaan. Bentuk sarana kerja pada masing-masing perusahaan berbeda-beda bentuknya dan jenisnya tergantung pada jenis bisnis dan ukuran perusahaan. Ada beberapa indikator sarana dan prasarana penunjang kerja yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan efisiensi kerja, seperti (1) sesuai kebutuhan; (2) mampu mengoptimalkan pekerjaan produktivitas; (3) mudah digunakan; (4) mempercepat proses kerja; dan (5) penempatannya fasilitas ditata dengan baik Apriyadi, (2021:26).

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di dalam perusahaan, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja adalah semua jenis peralatan, perlengkapan peralatan dan jasa yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam menyelesaikan menyelesaikan pekerjaan, dan juga sosial untuk kepentingan orang-orang yang berhubungan dengan pekerjaan organisasi

atau segala sesuatu yang digunakan, ditempati, dan dinikmati oleh pengguna, serta fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan penyelesaian pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja di masing-masing perusahaan akan berbeda bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan jenisnya ukuran perusahaan Astadi, (2020:32).

Berdasarkan definisi fasilitas kerja di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, dan ditempati oleh karyawan baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan dan segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan. Indikator fasilitas kerja menurut Maartje Paais, (2022) yaitu sebagai berikut :

1) Ruang Kantor

Ruang kantor adalah suatu tempat atau beberapa tempat yang disediakan untuk kegiatan operasional kantor. Ruang kantor ini bisa berupa ruangan kecil seperti meja kerja karyawan, atau ruangan besar seperti ruang rapat, yang semuanya berfungsi sebagai lingkungan kerja.

2) Barang Pendukung Pekerjaan

Barang pendukung pekerjaan, atau juga dikenal sebagai "perlengkapan kantor" atau "supplies", adalah barang-barang yang digunakan untuk mendukung aktivitas sehari-hari di tempat kerja dan membantu kelancaran pekerjaan

3) Suhu Ruangan

Suhu ruangan adalah kisaran suhu udara di dalam ruangan yang dianggap nyaman bagi kebanyakan orang saat mengenakan pakaian biasa. Secara umum, suhu ruangan dianggap berada di antara 20-25°C (68-77°F).

4) Nilai Estetika Dekorasi Ruangan

Nilai estetika dalam dekorasi ruangan merujuk pada keindahan visual dan daya tarik ruangan yang diciptakan melalui pemilihan warna, furnitur, hiasan, dan tata letak yang harmonis dan menarik. Dekorasi yang estetik menciptakan suasana yang nyaman, menyenangkan, dan meningkatkan kualitas hidup di dalam ruangan.

2.1.5 Work Training

Pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian atau pengetahuan tertentu. Program pelatihan berusaha mengajarkan bagaimana menunaikan aktivitas atau pekerjaan tertentu. Dengan demikian, pelatihan adalah salah satu alat yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan untuk mencapai mencapai tujuan dan sasaran organisasi secara efektif dan efisien Afroz, (2020:41).

Pelatihan merupakan salah satu fasilitas yang harus disediakan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya pelatihan yang merupakan suatu proses pendidikan dalam waktu singkat, pegawai dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai di luar sistem pendidikan formal itu telah diperoleh sebelumnya. Flippo, (2019:43). Pelatihan juga merupakan kombinasi dari latihan dan teori yang didominasi dengan mencoba secara langsung. Ada banyak keuntungan dari pelatihan, baik untuk karyawan dan bagi perusahaan, termasuk agar karyawan mempunyai kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan dengan lebih cepat dan tepat, sehingga perusahaan memperoleh manfaat yang lebih besar.

Handoko menjelaskan bahwa Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah/ rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas misalnya mengoperasikan mesin. Dengan memberikan pelatihan kerja yang positif, semangat kerja akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima hal-hal yang baik Haryati, (2019:68). Indikator - indikator pelatihan menurut Rianasari & Inggritz (2019), yang efektif untuk diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:

1) Instruktur

Cara instruktur menyampaikan materi, seperti ceramah, diskusi, simulasi, atau studi kasus. Metode yang efektif akan membuat peserta lebih mudah memahami dan mengingat materi.

2) Peserta

Seberapa aktif peserta terlibat dalam kegiatan pelatihan, seperti bertanya, memberikan pendapat, atau berpartisipasi dalam diskusi. Tingkat partisipasi yang tinggi menunjukkan minat dan keterlibatan peserta.

3) Materi

Apakah materi disampaikan dengan bahasa yang mudah dipahami dan struktur yang logis serta materi yang jelas akan memudahkan peserta dalam memahami konsep-konsep yang disampaikan

4) Metode Pelatihan

Penggunaan berbagai metode pelatihan akan membuat peserta tidak bosan dan lebih termotivasi. Variasi metode juga dapat mengakomodasi berbagai gaya belajar peserta.

5) Tujuan

Apakah tujuan pelatihan dapat dicapai dalam waktu dan sumber daya yang tersedia serta tujuan yang realistis akan meningkatkan motivasi peserta dan mengurangi kekecewaan.

Berdasarkan pengertian pelatihan kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja merupakan suatu keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Indikator pelatihan terdiri dari, jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan dan kualifikasi peserta.

2.1.6 *Work Motivation*

Motivasi kerja merupakan dorongan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan memenuhi kebutuhan seorang karyawan Efendi *et al*, (2020:57). Menurut (Mulyadi dan Syafitri, (2019:24), motivasi adalah ketekunan kerja dari seseorang yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri seseorang sebagai akibat dari kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik, dan lingkungan sosial.

Motivasi manusia dikembangkan berdasarkan tiga hal umum ciri-cirinya, yaitu arah (yaitu, seseorang ingin mencapai tujuan tertentu), (intensitas seseorang harus berusaha untuk mencapai tujuannya), dan ketekunan (yaitu, seseorang memerlukan jangka waktu tertentu waktu untuk mempertahankan inisiatifnya). Hubungan antara ciri-ciri tersebut dapat mengatur seseorang untuk mencapai tujuannya Borah, (2021:88).

Motivasi kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dan setiap perusahaan harus memfasilitasi motivasinya agar dapat mencapai tujuan perusahaan Mochklas, (2022). Motivasi karyawan juga menjadi permasalahan utama bagi manajemen perusahaan itu sendiri seperti para pemimpin dan manajer karena tidak

semua perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawannya Long, (2022).

Asosiasi antara faktor-faktor tersebut akan sangat mendorong motivasi untuk menggunakan pelatihan kerja melalui ekspresi perasaan diri mereka (misalnya nilai dan sikap), menunjukkan keterlibatan mereka dengan pembelajaran (misalnya, rasa kontrol dan kemandirian), dan kemauan mereka untuk mengerahkan upaya untuk mencapainya tujuan pembelajaran tertentu Kotera *et al.*, (2023:12). Menurut Hafidzi (2019) terdapat lima indikator mengenai motivasi kerja, yang terdiri dari :

- 1) **Kebutuhan fisik**
kebutuhan akan fasilitas penunjang yang bisa didapatkan di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas-tugas kantor
- 2) **Kebutuhan akan rasa aman**
kebutuhan akan rasa aman ini, meliputi rasa fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari kekuatan-kekuatan yang mengancam mengancam seperti: rasa takut, cemas, bahaya.
- 3) **Kebutuhan sosial**
kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat.
- 4) **Kebutuhan akan penghargaan**
kebutuhan untuk dihargai, dihormati, dan memiliki rasa prestasi. Kebutuhan ini muncul setelah kebutuhan akan kasih sayang terpenuhi, mendorong individu untuk mencari pengakuan atas usaha dan pencapaian mereka.
- 5) **Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai tujuan**

indikator penting yang dapat diukur untuk menilai motivasi seseorang. Motivasi kerja adalah faktor internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas dan mencapai tujuan tertentu, termasuk di tempat kerja.

Berdasarkan kajian mengenai motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi

merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan dorongan orang lain. Akan tetapi motivasi yang baik merupakan motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri tanpa adanya paksaan.

2.2 Hasil Terdahulu

Kajian pustaka tentang penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Di bawah ini penulis akan memberikan kesimpulan hasil penelitiannya yang pernah dilakukan:

Tabel 2.1
Mapping Penelitian Terdahulu

NO	PENELITIAN	JUDUL	VARIABEL				Hasil Penelitian
			Work Facility	Work Training	Work Motivation	Employee performance	
1	Maartje Paais (2022)	The Influence of Facilities and Motivation on Employee Productivity at Kairatu Sub-District Office	✓	-	✓	-	Menyimpulkan bahwa fasilitas memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja.
2	Ryanda Pranata Ginting dan Muhammad Isa Indrawan (2023)	Effect of Work Experience and Work Facilities on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable Binjai City Department of Transportation	✓	-	✓	✓	Pengalaman kerja dan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi motivasi kerja.
3	Siswoyo Haryonoa, Supardi Supardib dan Udin Udina (2020)	The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance	-	✓	✓	-	Pelatihan dan peromosi pekerjaan berpengaruh positif terhadap motivasi ker
4	Muh Nasrullah, Sitti Sarah Sumarto, Aris Baharuddin dan	The Effect of Work Facilities on Employee Performance in the	✓	-	✓	✓	Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

	Henni Zainal (2020)	Office of Investment and One-Stop Services, Gowa Regency, South Sulawesi, Indonesia					
5	Dinh Van Thang dan Nguyen Quoc Nghi (2022)	The effect of work motivation on employee performance: the case at OTUKSA Japan company	-	-	✓	✓	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Ema Yudianti, Indra Rustiawan dan Rabiyyatul Jasiyah (2023)	The Impact of Training and Work Motivation Employee Performance	-	✓	✓	✓	Berdasarkan hasil temuan uji statistik, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karyawan di Kantor Cabang Perum Damri Bandung.
7	Robin, Denni dan Jesica (2024)	The Influence Of Work Motivation And Job Training On Employee Performance At CV. Central Medan Fortune Motorcycle	-	✓	✓	✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi memegang peranan penting dalam membentuk produktivitas karyawan.
8	Rhema Andriana Susilo dan Kasmir (2022)	The Effect Job Training, Work Motivation, Occupational Health and Safety (K3) on Employee Performance at Cibuntung Medika Hoapital	-	✓	✓	✓	Hasil yang diperoleh dalam penelitian yakni pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Cibitung Medika. Kemudian motivasi kerja didapati berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Cibitung Medika. Dan terakhir keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

							karyawan di Rumah Sakit Cibitung Medika.
9	Sakinah Ramza1 dan Mesra (2024)	The Effect of Job Training on Employee Performance Mediated by Employee Quality in The Employment BPJS Branch in Medan Raya	-	✓	-	✓	Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut Pelatihan kerja berpengaruh positif dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Donny Dharmawan (2024)	Analysis Of The Effect Of Incentives And Work Facilities On Work Motivation And Its Impact On Employee Performance	✓	-	✓	✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif, fasilitas kerja, dan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11	Febriyanti (2022)	Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada sekolah Bodhi Darma)	-	-	✓	✓	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
12	Sembiring (2020)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Bank Sinarmas Medan)	-	-	✓	✓	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
13	Juliyanti (2020)	Pengaruh disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu)	-	-	✓	✓	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian
14	Maryani et al (2021)	The Relationship Between Work Motivation, Work	-	-	✓	✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja

		Discipline And Employee Performance At The Regional Secretariat Of Bogor City					berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
15	Esthi & Savhira (2019)	The Influence Of Work Training, Competence, And Discipline Of Work On Employee Performance In PT. Lestarindo Perkasa	-	✓	✓	✓	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh juga secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil kajian pustaka di atas yang menyatakan bahwa penelitian sebelumnya menemukan bahwa *facility*, *work training* dan *work motivation* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Berdasarkan penjelasan diatas hubungan dari variabel fasilitas, motivasi, dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan ialah fasilitas dan pelatihan yang memadai menjadi pendukung motivasi kerja, seperti halnya apabila fasilitas di tempat kerja telah terpenuhi dan karyawan mendapatkan pelatihan yang memadai, maka peningkatan kinerja karyawan akan terlihat meningkat secara signifikan. Hal ini dapat disimpulkan fasilitas, motivasi serta pelatihan karyawan yang memadai atau bahkan belum memadai dapat mempengaruhi kinerja karyawan.