

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen merupakan suatu proses pencapaian sasaran melalui pihak lain. Stoner mendefinisikan bahwa istilah manajemen dibagi menjadi empat fungsi spesifik dari manajer, yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan. Dengan kata lain bahwa manajemen merupakan suatu proses membuat perencanaan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan berbagai usaha dan semua sumber daya termasuk sumber daya manusia, untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi.<sup>5</sup>

Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah bisnis didefinisikan sebagai manajemen pencairan, pemilihan, pendayagunaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya organisasi yang terpenting yaitu, manusia. Manajemen sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan konsep dan tantangan manajemen sumber daya manusia tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya

---

<sup>5</sup> Sukarna, *Dasar-dasar Manajemen*, (Bandung: Mandar Maju, 2002), hal.1

manusia. Untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.<sup>6</sup>

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu penanganan berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja, yang telah ditentukan. Menurut Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.<sup>7</sup>

## **B. Lingkungan Kerja**

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunkan produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja

---

<sup>6</sup> Zuhrizal M. Nawawi, *Pengantar Bisnis*, (Medan: Perdana Publishing, 2015), hal. 78

<sup>7</sup> Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004), hal. 170

kurang bersih, berisik, tentu sangat besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.<sup>8</sup>

Islam memandang bahwa penciptaan budaya kerja serta lingkungan kerja dimulai dari seseorang pemimpin. Jika pimpinan-pimpinan perusahaan menyikapi seseorang pekerja bukan semata-mata sebagai bawahan, maka akan lain pengaruhnya. Suasana kerja akan berbeda dan akan terasa lebih nikmat. Jika seseorang telah dapat menikmati pekerjaannya, maka akan muncul kreativitas-kreativitasnya. Namun jika bawahan berada dibawah tekanan yang begitu kuat dari pimpinan yang galak, tidak bersahabat dan tidak kebabakan, maka seseorang karyawan tidak akan berprestasi dan hanya akan mengerjakan apa yang menjadi kewajibannya.

Lingkungan kerja adalah dimana segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya yang sudah dibebankan<sup>9</sup>. Instansi harus bisa memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan, baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang

---

<sup>8</sup> Alex Soemaji Nitisemino, *Manajemen Personalia*, (Jakarta:Ghalia Indonesia,2012)hal.132

<sup>9</sup>*Ibid*, hal.135

baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendorong diperolehnya rancangan sistem kerja yang efektif dan efisien.

## 2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja tersebut antara lain:<sup>10</sup>

### a. Pewarnaan

Faktor pewarnaan ruang kerja di dalam perusahaan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap produktivitas kerja pada karyawan. Selain itu pewarnaan juga sangat penting untuk menambah gairah karyawan dalam bekerja serta untuk dapat memperjelas pengamatan para karyawan tersebut pada obyek pekerjaannya.

### b. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan mempengaruhi semangat kerja para karyawannya, dan hal ini merupakan salah satu factor yang diinginkan oleh setiap perusahaan. Apabila perusahaan memperhatikan kebersihan lingkungan kerja maka akan dapat mempengaruhi kesehatan fisik seseorang dan mempengaruhi kesehatan fisik seseorang dan mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang. Seseorang akan merasa senang jika lingkungannya bersih. Dan rasa senang yang dirasakan oleh seseorang ini dapat

---

<sup>10</sup> *Ibid*, hal. 110

mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

c. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan bagi karyawan terutama dalam ruang kerja. Karena pertukaran udara yang cukup ini dapat menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan, sebaliknya apabila pertukaran udara yang kurang baik akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan.

d. Penerangan

Yang dimaksud dengan penerangan dalam hal ini tidak terbatas pada penerangan listrik. Namun juga termasuk penerangan cahaya matahari. Dalam menjalankan tugas, sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup untuk melakukan suatu pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan konsentrasi yang tinggi.

e. Musik

Seringkali dalam melaksanakan pekerjaan memerlukan music, meskipun tidak semua perusahaan memfasilitasi musik. Dengan mendengarkan music akan dapat menimbulkan suasana yang gembira dan akan mengurangi tingkat kelelahan dalam bekerja. Music akan membuat karyawan berada dalam kondisi segar sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja serta dapat membuat mereka merasa enjoy.

f. Keamanan

Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah rasa aman. Apabila kondisi suatu perusahaan aman maka, akan dapat menimbulkan ketenangan. Dan secara langsung akan mendorong, memotivasi, serta akan memberikan semangat kerja karyawan. Dalam hal ini yang dimaksud dengan keaman adalah keaman milik pribadi dari karyawan. Misalnya kendaraan milik karyawan pada saat bekerja yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung.

Keamanan juga sebenarnya memiliki arti yang luas, misalnya keamanan akan keselamatan kerja yang mengharuskan perusahaan untuk menyediakan alat keselamatan kerja dan melatih penggunaannya, hingga konstruksi perusahaan tempat karyawan bekerja, serta adanya jaminan keamanan dimasa depan.

### **C. Fasilitas Kerja**

1. Pengertian fasilitas kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan. Misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua, dan lain sebagainya.

Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka perusahaan mampu menambah semangat dan kesenangan karyawan., sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.<sup>11</sup>

## 2. Macam-Macam fasilitas kerja

Adapun beberapa macam fasilitas kerja yaitu sebagai berikut:<sup>12</sup>

### a. Pengembangan

Dapat digunakan untuk menentukan pegawai yang perlu di training dan membantu evaluasi hasil training juga membantu pelaksanaan Conseling antara atasan dan bawahan sehingga dapat dicapai usaha pemecahan masalah yang dihadapi pegawai.

### b. Pemberian Penghargaan/Reward

Dapat digunakan untuk proses penentuan kenaikan gaji, insentif dan promosi. Berbagai organisasi juga menggunakan unruk memberhentikan pegawai.

### c. Motivasi

Dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggung jawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

Dalam hal ini manajemen perusahaan harus mempertimbangkan perencanaan fasilitas-fasilitas perusahaan atau

---

<sup>11</sup> Alex Soemaji Nitisemino, *Manajemen Personalia*, (Jakarta:Ghalia Indonesia,2012), hal.109

<sup>12</sup> Surya Dharma, *Manajemen Kinerja*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2018), hal.12-13

kantor yang tepat untuk karyawan yang bekerja pada perusahaannya.

Maka fasilitas kerja yang dapat menentukan lingkungan kerja karyawan adalah.<sup>13</sup>

a. Fasilitas alat kerja

Dimaksud fasilitas alat kerja ini dimana suatu barang yang berguna untuk proses produksi. Dalam bekerja sehari-hari seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa menggunakan alat kerja yaitu, alat serta mesin-mesin produksi.

b. Fasilitas kelengkapan kerja

Merupakan semua benda dan barang yang digunakan dalam melakukan suatu pekerjaan. Fasilitas kelengkapan ini berguna untuk kelancaran dan pelengkap serta alat bantu dalam bekerja. Misalnya, komputer, mesin manual, alat tulis, telepon, meja, kursi dan lain-lain.

c. Fasilitas sosial

Merupakan fasilitas yang biasanya disediakan perusahaan untuk kepentingan pelayanan bagi karyawan dalam kegiatan sehari-hari yang berguna sosial. Fasilitas sosial yang berada dalam perusahaan biasanya berupa pelayanan makan dan

---

<sup>13</sup> *Ibid*, hal. 14



minum, adanya kamar mandi, tempat beribadah, dan sebagainya.

#### **D. Kinerja Karyawan**

Secara umum kinerja diartikan sebagai hubungan antara hasil kerja secara nyata maupun fisik dengan masukan sebenarnya atau perbandingan antara hasil masukan dengan pengeluaran. Menurut Rivai (2004) mengemukakan kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan<sup>14</sup>. Biasanya hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat di evaluasi tingkat kinerjanya, sehingga kinerja karyawan dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai.

Pengertian Kinerja Karyawan merupakan suatu hasil penilaian kerja karyawan sesuai dengan tugas yang dibebankan dalam mencapai misi dan visi sesuai dengan prosedur yang ada. Lingkungan kerja dan pemenuhan fasilitas kerja merupakan usaha yang dilakukan oleh Nugraha Food Doyan untuk meningkatkan kerja karyawan. Kinerja karyawan Nugraha Food Doyan meningkat apabila hasil yang diperoleh telah sesuai dengan strandart yang ditentukan. Kinerja karyawan ini bisa tercapai apabila bisa memenuhi berapa faktor misalunya fasilitas kerja, lingkungan kerja dan sebagainya. Semisal

---

<sup>14</sup> Abdul Hakim Wiyanto, *Model Peningkatan Kinerja Karyawan melalui peran Komunikasi dan Motivasi serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja*, Jurnal Ekonomi Bisnis, Vol. 15, No. 2 Juli 2014, hal. 1-18

faotor terbut terpenuhi kinerja karyawan akan lebih meningkat, karena karyawan akan semangat dan bergairan dalam melakukan pekerjaannya.

Ada beberapa indikator kinerja karyawan yang dapat diukur sebagai berikut:<sup>15</sup>

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standart pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dan setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Hal tersebut merupakan

---

<sup>15</sup> Surya Dharma, *Manajemen Kinerja*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2018), hal.15

suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

#### **E. Peran Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja**

Dalam menciptakan perasaan aman, dan tenang bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Adanya peningkatan ketenangan jiwa dan berkontribusi dalam merealisasikan tujuan, masing-masing karyawan akan merasa bahwa tanggung jawab perusahaan berada dipundak mereka, dan bergantung pada upaya dan kesungguhan mereka dalam menunaikan kerja serta menunjukkan kinerja yang optimal dengan segala potensi yang dimilikinya dan tetap menjaga kemuliaan diantara manusia.<sup>16</sup>

Dalam hal ini secara umum lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki lingkungan yang nyaman dan aman serta kondusif pasti karyawan akan semangat bekerja yang lebih baik lagi. Sebaliknya jika karyawan memiliki lingkungan yang tidak nyaman pasti karyawan juga akan tidak bersemangat dalam bekerja.

Selain itu fasilitas kerja juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Biasanya manajemen perusahaan merencanakan fasilitas-fasilitas kerja yang tepat bagi para karyawan. Dengan adanya fasilitas dan pelayanan yang berkualitas dari perusahaan, maka secara tidak

---

<sup>16</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 118

langsung menguntungkan pihak karyawan dan pihak perusahaan. Dengan adanya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tersebut, maka secara tidak langsung akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

#### **F. Penelitian Terdahulu**

Hasil penelitian terdahulu dari Jashine yang bertujuan untuk mengetahui peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Madani sepanjang Sidoarjo . Dan menjelaskan bahwa studi lapangan berusaha untuk mengetahui peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT sepanjang Sidoarjo.. Disini peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya.<sup>17</sup> Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang ini sama-sama menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif, teknik pengumpulan data wawancara, observasi, dan dokumentasi. Perbedaan hanya saja pada konteks objek penelitiannya yaitu, penelitian terdahulu peneliti meneliti di tempat BMT sepanjang Sidoarjo, sedangkan penelitian sekarang peneliti meneliti di tempat UD Nugraha Food Doyan. Metode penelitian yang digunakan dalam judul ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi.

---

<sup>17</sup> Charrin Jashine, *peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Madani sepanjang Sidoarjo*, Jurnal Administrasi, Vol.6, No.4, 5 Juli 2018, hal. 41- 44

Hasil penelitian terdahulu dari Bunga yang bertujuan untuk mengetahui kinerja kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor camat tobelo selatan. Dan menjelaskan bahwa kepemimpinan camat disini perannya sangatlah penting bagi para pegawainya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Peran kepemimpinan camat ini yang sangat berpengaruh pada pegawainya, karena jika pegawainya dipimpin oleh seorang pemimpin yang kurang tepat pasti hasilnya juga tidak memuaskan dan bisa menurunkan kinerja pegawai, sedangkan jika seorang pegawai dipimpin oleh seorang pemimpin yang sudah tepat pasti hasilnya akan lebih optimal dan bisa meningkatkan kinerja pegawai<sup>18</sup>. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang hampir sama menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif, teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang hanya saja pada konteks objeknya, penelitian terdahulu peneliti meneliti di kantor camat tobelo selatan, sedangkan penelitian sekarang peneliti meneliti di UD Nugraha Food Doyan. Metode penelitian yang digunakan dalam jurnal ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, teknik pengumpulan data wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil penelitian dari Hafikar yang bertujuan untuk mengetahui peran pemimpin dalam meningkatkan meningkatkan kinerja pegawai. Yang menjelaskan bahwa Pemimpin mampu memberikan bantuan bahkan fasilitas untuk kelancaran dan kemudahan dalam suatu kegiatan guna tujuannya cepat

---

<sup>18</sup> Susanti Bunga, *Kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor camat tobelo Selatan*, Jurnal Administrasi Publik, Vol.5, No. 3, 8 Agustus 2018, hal. 22-32

tercapai. Pemimpin mampu mengelola sumber daya yang ada ini secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Adapun faktor yang mendukung terlaksananya peningkatan kinerja pegawai yaitu, kejujuran, tidak memihak, dan mau diajak untuk maju<sup>19</sup>. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang hampir sama yaitu sama-sama menggunakan jenis metode penelitian kualitatif, dan teknik pengumpulan datanya menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang hanya saja pada konteks objeknya yaitu penelitian terdahulu peneliti meneliti di PKP2A II LAN Kota Makassar sedangkan, penelitian sekarang peneliti meneliti di UD Nugraha Food Doyan. Metode penelitian yang digunakan dalam judul ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi.

Hasil Penelitian terdahulu dari Suaib yang bertujuan untuk mengetahui pentingnya motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai kantor urusan Agama di Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa. Dan menjelaskan bahwa motivasi sangatlah penting bagi para pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Motivasi ini sebagai semangat dan kegairahan para pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah dibebankan. Jadi motivasi ini sangat perlu untuk para pegawai dalam

---

<sup>19</sup>Reza Hafikar, *Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai (Studi Kasus PKP 2A LAN Kota Makassar)*, Jurnal Ekonomi Politik, Vol. 6, No.3, 5 maret 2019, hal. 111-121

melakukan pekerjaan yang ada<sup>20</sup>. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dan mempunyai keinginan dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai. Perbedaannya penelitian terdahulu lebih focus terhadap produktivitas kerja dalam peningkatan kerja karyawan pada kantor urusan Agama sedangkan, penelitian terdahulu fokus pada peran lingkungan dan fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di UD Nugraha Food Doyan. Metode penelitian yang digunakan dalam judul ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik mengumpulkan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi.

Hasil penelitian dari Syafitri yang bertujuan untuk mengetahui Peran Kepala Sekolah sebagai Supervisor dalam meningkatkan Etos Kerja Guru di MTs Teladan Medan. Dan menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, peranan kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan dalam meningkatkan etos kerja guru di MTs Teladan Medan, pembinaan kurikulum sekolah, komunikasi kepala sekolah kepada guru dalam meningkatkan etos kerja serta keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan tugas sebagai supervisor untuk meningkatkan etos kerja guru dibuktikan dari kerja sama antara kepala sekolah dengan guru. Keadaan ini terlihat dari kegiatan guru dalam penguasaan bahan ajar secara benar dan tepat waktu sehingga, peserta didik semakin terinovasi untuk belajar. Para guru mengembangkan kepribadiannya sebagai pengajar dan pendidik yang bertanggung jawab dan

---

<sup>20</sup>Suhaemi Suaib, *pentingnya motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai kantor urusan Agama Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa*, Jurnal Administrasi, Vo.2, No.4, 2 Juli 2018, hal.45-55

mengerti keadaan peserta didik serta dapat berkomunikasi secara baik dengan para peserta didiknya<sup>21</sup>. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan metode kualitatif, dan pengambilan teknik data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Perbedaannya terletak pada objeknya saja penelitian terdahulu meneliti di MTs Teladan Medan, sedangkan penelitian sekarang meneliti di UD Nugraha Food Doyan. Metode penelitian dalam judul ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik mengumpulkan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi.

Hasil penelitian terdahulu dari Nawas yang bertujuan untuk mengetahui strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Yang menjelaskan bahwa ada beberapa strategi yang digunakan dalam meningkatkan pembelajaran yaitu, kedisiplinan, memotivasi guru lebih kreatif dan inovatif, meningkatkan evaluasi pembelajaran dan melengkapi sarana dan prasarana. Dilihat dari semua itu jika dilaksanakan atau digunakan dengan baik pasti kualitas pembelajaran akan lebih meningkat dari yang sebelumnya.<sup>22</sup> Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Perbedaannya penelitian terdahulu lebih focus pada strategi yang digunakan dalam pembelajaran agar dapat meningkatkan kualitas belajar sedangkan penelitian terdahulu fokus pada peran lingkungan dan fasilitas kerja dalam

---

<sup>21</sup> Yunanda Syafitri, *Peran Kepala Sekolah sebagai Supervisor dalam meningkatkan Eto kerja Guru di Mts Teladan Medan*, Jurnal Administrasi, Vo.2, No.4, 11 September 2018, hal.55-65

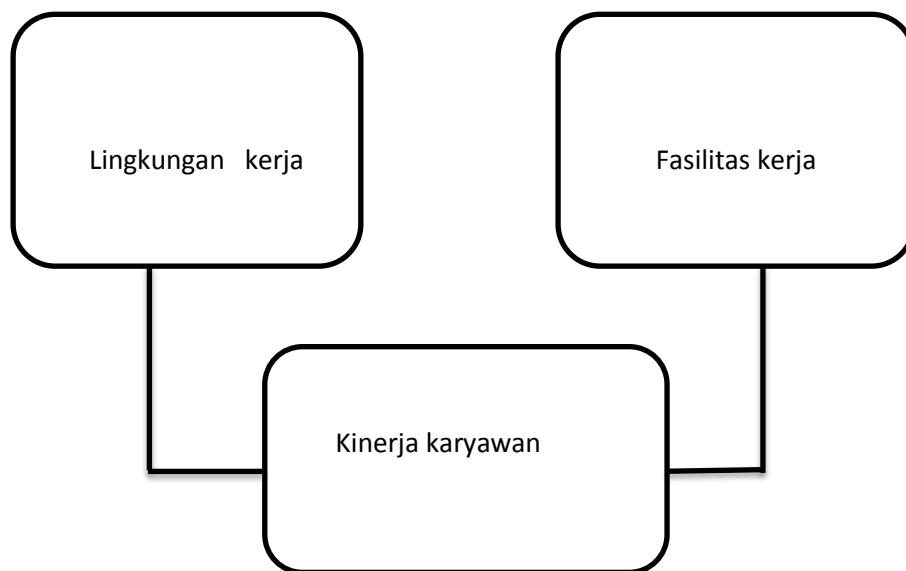
<sup>22</sup> Abu Nawas, *Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran*, Jurnal al-Fikrah, Vol. 3, No.2, 17 Januari 2019, hal.22-36



meningkatkan kinerja karyawan Di UD Nugraha Food Doyan. Metode penelitian yang digunakan dalam judul ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik mengumpulkan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi.

### G. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1



Keterangan: dari kerangka konseptual di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangatlah berpengaruh pada peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja karean, dari keuda faktor tersebut belum terpenuhi pasti kinerja karayawan akan belum optimal atau bahkan bisa saja menurun. Jadi peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja sangat berpengaruh jika semua faktor tesebut terpenuhi dan dilakukan dengan sebaik-baiknya.