

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada kualitas kinerja karyawan yang dimiliki, karena kinerja karyawan merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan/kantor. Oleh karena itu kualitas kinerja karyawan harus ditingkatkan agar mampu mencapai tujuan perusahaan/kantor. Kinerja juga merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan/kantor dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan/kantor, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan/kantor secara keseluruhan.

Peningkatan kinerja akan membawa kemajuan bagi perusahaan/kantor untuk dapat bersaing pada lingkungan bisnis. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan/kantor tergantung pada kualitas kinerja yang ada didalamnya. Kinerja yang tinggi sangatlah diharapkan oleh

perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat.

Menurut Widodo, kinerja berarti kemampuan, penampilan dan target pencapaian yang harus dimiliki dalam seorang karyawan. Jika seorang memenuhi karakter yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan, maka itu dapat menjadi salah satu poin untuk pencapaian target suatu perusahaan dan dengan didukung dengan fasilitas yang memadai dalam kegiatan operasional.¹

Fasilitas kerja dan komunikasi adalah dua faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah uraian tugas, otonomi, target kerja, komunikasi, hubungan kerja, iklim kerja, peluang berkarir dan fasilitas kerja. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik.²

¹Ipan Hilman, "Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Interpersonal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.. Pandji Waringin Malimping Lebak-Banten" Jurnal Rekaman, Vol. 6, No. 2, (2022) Universitas Tirtayasa, h. 8.

² Septian Ragil Anandita, Susi Indriyani, dan Wisnu Mahendri, "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam - Zam Jombang)," Jurnal Inovasi Penelitian, Vol. 16, no. 2 (2021), Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, h.4. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v16i2.19047>.

Menurut Mulyapradana fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok. Menurut Asri, Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.³

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara dua orang atau lebih yang saling berhadapan atau tatap muka (*face to face*). Thoha, mengatakan komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian berita yang dilakukan oleh seseorang yang diterimanya berita tersebut oleh orang lain atau kelompok kecil

³Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi Muhammad Harpis and Syaiful Bahri, "Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 1 (March 20, 2020): h.13–28, <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4760>.

dari orang-orang, dengan suatu akibat dan umpan balik yang segera. Muhammad, mengatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi antara seseorang dengan paling kurang seseorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya.⁴

Hubungan antara fasilitas kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), serta komunikasi interpersonal (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sangat signifikan. Hal ini disebabkan oleh permasalahan penurunan kualitas kinerja karyawan yang terjadi di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Serang.

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah Lembaga Pemerintah Non Kementrian yang bertanggung jawab langsung kepada presiden. Kantor Badan Pusat Statistik juga sudah tersebar diseluruh Indonesia.⁵ Di Kantor BPS Kabupaten Serang, terdapat beberapa karyawan yang terlibat dalam upaya pengembangan kantor tersebut. Berikut adalah tabel yang menunjukkan jumlah karyawan yang bekerja di Kantor BPS Kabupaten Serang:

⁴ Gusliza Novia, "*Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kpuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Bukittinggi*", Jurnal Administrasi Pendidikan Vol 1, no. 1 (2013): h.170.

⁵ Badan Pusat Statistik "Pengertian BPS" bps.go.id. Diakses pada 8 November 2022 pukul 10.50 WIB

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan pada Kantor BPS Kabupaten Serang
Periode Januari 2018- April 2023

Tahun	Jumlah Karyawan
2019	34
2020	35
2021	33
2022	32
2023	31

Sumber: Kasubag Umum BPS Kabupaten Serang

Jumlah karyawan di Kantor BPS Kabupaten Serang mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Pada tahun 2019, terdapat 34 karyawan di Kantor BPS Kabupaten Serang, kemudian mengalami peningkatan menjadi 35 karyawan pada tahun 2020. Namun, jumlah karyawan mengalami penurunan sebanyak 33 karyawan pada tahun 2021, dan pada tahun 2022 terjadi penurunan karyawan sebanyak 32 orang. Pada tahun 2023, jumlah karyawan di Kantor BPS Kabupaten Serang mengalami penurunan sebanyak 31 karyawan. Kondisi ini menyebabkan fluktuasi dalam pertumbuhan jumlah karyawan.

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Apriyadi mengemukakan bahwa segala sesuatu yang bersifat peralatan fisik dan disediakan oleh pihak penjual jasa untuk mendukung kenyamanan konsumen. Jadi fasilitas adalah sumber daya fisik yang ada dalam sebelum suatu jasa dapat ditawarkan kepada konsumen.⁶ Dan indikator dari fasilitas kerja adalah: prasarana, perlengkapan kantor, peralatan inventaris, mesin dan peralatan. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan fasilitas yang disediakan atau terdapat di Kantor BPS Kabupaten Serang:

Tabel 1.2

Fasilitas yang terdapat di Kantor BPS Kabupaten Serang

No.	Fasilitas	Butuh	Tersedia
1.	Mobil Kantor	2	1
2.	Motor Kantor	52	43
3.	Kursi Kantor	58	50
4.	Meja Kantor	58	50
5.	AC	23	17

⁶ Apriyadi, *Analisis Pengaruh ketepatan waktu, fasilitas*, (Jakarta: Kencana, 2017), h.25.

6.	Komputer	46	46
7.	Printer	19	19
8.	Scanner	5	5
9.	Wifi	1	1
10.	Toilet	2	2
11.	Musolah	1	1
12.	Tempat Parkir	2	2
13.	Perpustakaan	1	1
14.	Aula	1	1

Sumber: Kasubag Umum BPS Kabupaten Serang

Berdasarkan data di atas, fasilitas kerja di Kantor BPS Kabupaten Serang sudah cukup baik. Namun, masih terdapat beberapa hal yang belum optimal, salah satunya adalah kurangnya ketersediaan mukena yang mencukupi di mushola kantor, meskipun mushola itu sendiri sudah ada. Oleh karena itu, karyawan perempuan atau tamu yang ingin melaksanakan shalat harus membawa peralatan shalatnya sendiri. Selain itu, belum ada fasilitas pantry di Kantor BPS Kabupaten Serang, sehingga karyawan tidak memiliki ruangan khusus untuk makan. Mereka sering kali sarapan di aula kantor atau di meja tempat mereka

bekerja. Di samping itu, Kantor BPS Kabupaten Serang juga mengalami kekurangan fasilitas AC yang memadai. Selain itu, fasilitas kerja lainnya seperti kendaraan operasional, ruang kesehatan, dan peralatan kantor yang belum lengkap juga menjadi kendala dalam menjalankan tugas bagi para karyawan di Kantor BPS Kabupaten Serang.

Dalam konteks ini, fasilitas kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai, dapat meningkatkan hubungan yang harmonis antara atasan, rekan kerja, dan bawahan. Hal ini akan berdampak positif untuk meningkatkan kenyamanan dan kinerja karyawan. Selain itu, fasilitas kerja juga berperan besar dalam mendukung kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Selain itu, faktor komunikasi interpersonal juga menjadi salah satu aspek penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kita semua menyadari bahwa setiap perusahaan atau kantor perlu menjalin komunikasi dengan berbagai pihak untuk mencapai tujuan dengan baik. Di Kantor BPS Kabupaten Serang, terdapat banyak karyawan yang bekerja dengan efektif, dan komunikasi aktif menjadi suatu keharusan agar tujuan mereka dapat tercapai. Untuk

melihat data karyawan pada Kantor BPS Kabupaten Serang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Data Jumlah Karyawan di Kantor BPS Kabupaten Serang
Tahun 2023

No.	Bidang Karyawan	Jumlah	Tingkat Pendidikan
1.	Kepala	1	S2
2.	Sub Bagian Umum	4	S1
3.	Pelaksana	15	S1 Dan S2
4.	Statistisi	2	S1
5.	Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Muda	1	S2
6.	Statistisi penyelia	1	SMA Sederajat
7.	Statistisi ahli muda	2	S2
8.	Staf Statistik Produksi	1	D1/D2/D3
9.	Fungsional	1	S1
10.	Statistisi	1	S1
11.	Staf	2	S1

Sumber: Data Kantor BPS Kabupaten Serang, 2023

Berdasarkan data diatas merupakan data karyawan yang ada di Kantor BPS Kabupaten Serang pada tahun 2023 pada bulan April sebanyak 31 orang, dari data tersebut disimpulkan bahwa jumlah karyawan dengan ramai dan banyak membutuhkan komunikasi internal yang sangat aktif karena dalam pekerjaanya membutuhkan dan menyeimbangkan komunikasi agar suatu perusahaan bergerak aktif. Dalam sebuah organisasi harus mempunyai komunikasi yang efektif demi mencapai tujuan. Setiap karyawan harus mempunyai komunikasi efektif dalam kesehariannya dalam menjalankan tugas.

Permasalahan yang terjadi pada Kantor BPS Kabupaten Serang ini adalah kurangnya komunikasi antar sesama pribadi masing-masing setiap karyawan maupun dengan atasan dikarenakan kesibukan masing-masing individu. Menurut penuturan beberapa karyawan dibagian staf pelaksana di Kantor BPS Kabupaten Serang bahwa komunikasi interpersonal antar karyawan kurang diterapkan, dan kurangnya komunikasi antar karyawan saat berada di kantor. Selain itu, interaksi antar karyawan juga minim. Hal ini disebabkan ada sekitar 70% karyawan di Kantor BPS Kabupaten Serang terlibat langsung dalam pekerjaan di lapangan atau diluar kantor, sehingga komunikasi langsung di dalam kantor antarkaryawan sangat terbatas.

Komunikasi interpersonal berpengaruh penting pada keterbukaan karyawan dalam berkerja dan mempererat hubungan antara karyawan dan pimpinan. Sebagai tujuan diterapkannya komunikasi interpersonal diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Baik tidaknya komunikasi interpersonal secara positif mempengaruhi kinerja karyawan, artinya apabila komunikasi interpersonal baik, maka kinerja karyawan tinggi. Sebaliknya apabila komunikasi interpersonal kurang baik, maka kinerja karyawan rendah.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis memberikan judul: **Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor BPS Kabupaten Serang).**

B. Identifikasi Masalah

Latar belakang masalah memberikan gambaran bahwa kinerja karyawan merupakan harapan yang sangat penting bagi suatu perusahaan maupun lembaga dalam rangka mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang ada di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Serang tentunya disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya

adalah fasilitas kerja dan komunikasi interpersonal. Berikut gambaran masalah yang telah penulis identifikasi pada penelitian diantara lain:

1. Kurangnya ketersediaan fasilitas kerja yang memadai untuk menunjang aktivitas karyawan yang ada di kantor BPS Kabupaten Serang.
2. Kurangnya komunikasi interpersonal antar karyawan dalam menjalankan tugas dapat menurunkan kinerja karyawan yang ada di Kantor BPS Kabupaten Serang.

C. Batasan Masalah

Agar masalah Penelitian ini tidak meluas dan terfokus maka perlu adanya pembatasan masalah sehingga akan menghasilkan analisis yang baik, batasan masalah yang diambil penulis adalah:

1. Variabel penelitian ini terbatas pada fasilitas kerja, komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan.
2. Objek pada penelitian ini adalah karyawan yang ada di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Serang.
3. Data yang digunakan adalah data primer, dimana penulis akan memberikan angket atau kuesioner kepada seluruh karyawan

yang ada di kantor BPS Kabupaten Serang yang berjumlah 31 orang.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis membuat rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di kantor BPS Kabupaten Serang?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di kantor BPS Kabupaten Serang?
3. Bagaimana fasilitas kerja dan komunikasi interpersonal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di kantor BPS Kabupaten Serang?

E. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di kantor BPS Kabupaten Serang.
2. Untuk menganalisa pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di kantor BPS Kabupaten Serang.

3. Untuk menganalisa pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di kantor BPS Kabupaten Serang.

F. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat/signifikansi penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu berbentuk teoritis dan berbentuk praktis:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah wawasan pengetahuan penulis, dapat mengaplikasikan dan mengambil titik tengah antara teori-teori yang diberikan dosen pada proses perkuliahan dengan realita yang ada dilapangan.
 - b. Dapat dijadikan titik tolak bagi penelitian pemikiran lebih lanjut, baik untuk penelitian yang bersangkutan maupun oleh penelitian lain sehingga kegiatan penelitian dapat dilakukan secara berkesinambungan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Sebagai tugas akhir untuk menyelesaikan studi program S1 di Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten.

- b. Sebagai informasi untuk peneliti selanjutnya sekaligus sebagai bahan referensi.
- c. Bagi lembaga perusahaan, dengan diadakannya penelitian ini diharapkan mahasiswa yang dianggap sebagai orang yang kritis, dan menguasai dalam teori ilmunya mampu memberikan kontribusi berupa ide atau saran dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada perusahaan yang sifatnya membangun bagi kemajuan dan kebaikan perusahaan/instansi.

G. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam tinjauan pustaka ini penulis akan membahas hasil penelitian-penelitian terdahulu yang sejenis dengan penelitian yang penulis buat yang berjudul “**Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan. Studi pada Kantor BPS Kabupaten Serang**” hal ini sebagai acuan atau pembandingan dengan penelitian yang akan penulis buat.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitriani Fajar, Ihsan Setiadi Latief, dan Cucu Hodijah (2022) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Team. Studi Kasus pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota

Bandung.” Menunjukkan bahwa hasil penelitian melalui persepsi karyawan menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja *Team Work*, setiap penambahan dan penurunan pada Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan, akan berdampak nilai pengaruhnya terhadap Kinerja *Team Work*, bila kondisi Komunikasi Interpersonal mengalami penurunan maka kondisi Kinerja *Team Work* akan menurun, dan sebaliknya bila Komunikasi Interpersonal meningkat maka Kinerja *Team Work* akan Meningkatkan. Kemudian apabila Gaya Kepemimpinan dimana penerapan aspek kepemimpinan tidak tepat, maka Kinerja *Team Work* mengalami Penurunan, Sedangkan apabila penerapan aspek kepemimpinan diterapkan dengan tepat, maka Kinerja *Team Work* akan mengalami peningkatan.⁷ Persamaan dan perbedaan peneliti terdahulu yang relevan dengan peneliti yang akan dilakukan adalah:

1. Persamaan

Variabel bebas yang digunakan adalah variabel komunikasi interpersonal.

⁷ Fitriani Fajar, Ihsan Setiadi Latief, dan Cucu Hodijah, “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja *Team Work* (Studi Kasus pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung)”, Jurnal Cakrawala, Vol. 5, No. 1, (2022) STIA Bagasasi, h.27.

2. Perbedaan

- a. Subjek penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya adalah *Team Work* pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung. Sedangkan pada penelitian ini adalah karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Serang.
- b. Variabel terikat yang dilakukan peneliti sebelumnya adalah kinerja *team work* sedangkan pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.
- c. Variabel bebas yang digunakan oleh peneliti terdahulu adalah komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan sedangkan pada penelitian ini adalah fasilitas kerja dan komunikasi interpersonal.

Penelitian yang dilakukan oleh Asep Rifa'i, SE., M.Ak. (2019) dengan judul "Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi". Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel komunikasi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi, hal ini berdasarkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga H_3 yang

menyatakan terdapat pengaruh komunikasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi diterima. Dari hasil Koefisien Determinasi (KD) menunjukkan besarnya pengaruh komunikasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi sebesar 81,3% sedangkan sisanya 18,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel komunikasi dan fasilitas kerja.⁸ Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Persamaan

Variabel bebas yang digunakan adalah variabel fasilitas kerja.

2. Perbedaan

- a. Subjek penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya adalah pegawai pada Kecamatan Sukabumi. Sedangkan pada penelitian ini adalah karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Serang.

⁸ Asevp Rifa'i, "Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi", Jurnal Ekonomedia, Vol. 08, No. 01, (2019), STIE PASIM, h.15.

- b. Variabel terikat yang dilakukan peneliti sebelumnya adalah kinerja pegawai sedangkan pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.
- c. Variabel bebas yang digunakan oleh peneliti terdahulu adalah komunikasi dan fasilitas kerja sedangkan pada penelitian ini adalah fasilitas kerja dan komunikasi interpersonal.

Penelitian yang dilakukan oleh Ipan Hilmawan (2022) dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pandji Waringin Malimping Lebak-Banten” menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁹ Persamaan dan perbedaan peneliti terdahulu yang relevan dengan peneliti yang akan dilakukan adalah:

⁹ Hilmawan, “Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pandji Waringin Malimping Lebak-Banten”, Jurnal Rekaman, Vol.6, No.2, (2022), Universitas Tirtayasa, h.165.

1. Persamaan

- a. Variabel bebas yang digunakan adalah fasilitas kerja dan komunikasi interpersonal.
- b. Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan.

2. Perbedaan

- a. Subjek penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya adalah karyawan pada PT. Pandji Waringin Malimping Lebak-Banten. Sedangkan pada penelitian ini adalah karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Serang.
- b. Variabel bebas yang digunakan oleh peneliti terdahulu adalah fasilitas kerja, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja. sedangkan pada penelitian ini adalah fasilitas kerja dan komunikasi interpersonal.

Penelitian yang dilakukan oleh Chellsa Afridhamita dan Suryono Efendi (2020) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karier, Keterikatan Karyawan, Komunikasi Interpersonal, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Dharma Transport” menunjukkan bahwa pengembangan karier, keterikatan karyawan, komunikasi interpersonal, dan keterlibatan

kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Dharma Transport.¹⁰ Persamaan dan perbedaan peneliti terdahulu yang relevan dengan peneliti yang akan dilakukan adalah:

1. Persamaan

- a. Variabel bebas yang digunakan adalah komunikasi interpersonal.
- b. Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan.

2. Perbedaan

- a. Subjek penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya adalah karyawan pada PT Indo Dharma Transport. Sedangkan pada penelitian ini adalah karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Serang.
- b. Variabel bebas yang digunakan oleh peneliti terdahulu adalah pengembangan karier, keterikatan karyawan, komunikasi interpersonal, dan keterlibatan kerja sedangkan pada penelitian ini adalah fasilitas kerja dan komunikasi interpersonal.

¹⁰ Chellsa Afridhamita dan Suryono Efendi, “*Pengaruh Pengembangan Karier, Keterikatan Karyawan, Komunikasi Interpersonal, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Dharma Transport,*” *Jurnal Manajemen* Vol.16, No. 1, (2020), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Nasional, h. 26.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Harpis dan Syaiful Bahri (2020) dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai” menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan secara simultan, fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai.¹¹ Persamaan dan perbedaan peneliti terdahulu yang relevan dengan peneliti yang akan dilakukan adalah:

1. Persamaan

Variabel bebas yang digunakan adalah fasilitas kerja.

2. Perbedaan

- a. Subjek penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya adalah karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan

¹¹ Harpis dan Bahri, “*Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai*”, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol.3, No.1, (2020), Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, h.25.

Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. Sedangkan pada penelitian ini adalah karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Serang.

- b. Variabel bebas yang digunakan oleh peneliti terdahulu adalah fasilitas kerja, pengawasan, dan kompensasi sedangkan pada penelitian ini adalah fasilitas kerja dan komunikasi interpersonal.
- c. Variabel terikat yang digunakan peneliti sebelumnya adalah kinerja pegawai sedangkan pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.¹²

H. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan suatu model yang menerangkan konsep mengenai teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.¹³ Fasilitas kerja berpengaruh terhadap karyawan/pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor yang merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan

¹² Harpis dan Bahri. Harpis dan Bahri, “*Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai*”, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, h.27

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), h.95.

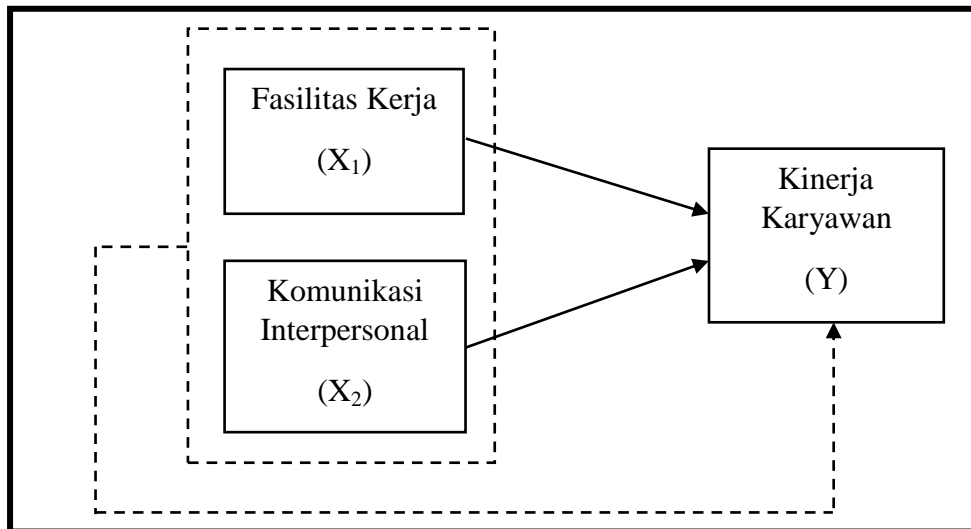
pekerjaan. Fasilitas yang memadai dapat menunjang kinerja pegawai sedangkan bagi penerima layanan dapat memberikan rasa nyaman dan kepuasan ketika proses layanan berlangsung. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian tugas.¹⁴

Komunikasi juga sangat berguna demi mewujudkan ikatan kerja sama antara manusia yang ikut serta dalam organisasi atau instansi dan mempunyai dampak yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi atau instansi. Komunikasi perlu mengizinkan setiap peserta organisasi atau instansi untuk samasama membantu, sama-sama membangun hubungan. Hubungan yang akrab, baik benar-benar dipengaruhi oleh keahlian seseorang untuk berkomunikasi bersama orang lain. cara komunikasi yang di lakukan setiap saat berguna untuk membangun dan menjaga ikatan kita pada lingkungan.

Ketersediaan fasilitas yang cukup dan komunikasi yang baik tentunya akan menciptakan kinerja yang berkualitas.

¹⁴ Rifa'i, "*Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi*". h.5.

Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan atau kantor.



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- : Pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen
- - - - -→ : Pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa penulis akan melakukan penelitian dengan fasilitas kerja dan komunikasi interpersonal sebagai variabel independen (bebas) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (terikat).

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan diperlukan dalam menyelesaikan sebuah riset, penelitian, maupun karya tulis. Sistematika penulisan penting untuk diperhatikan supaya karya tulis yang dihasilkan bisa tersusun secara runtut dan rapi. Maka dari itu penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab Ke-Satu Pendahuluan

Meliputi latar belakang yang menjelaskan secara umum dan khusus dari permasalahan yang akan diteliti, menggambarkan permasalahan dalam rumusan masalah, menyusun tujuan penelitian yang merupakan substansi yang ingin dicapai. Dalam bab ini juga dirumuskan manfaat penelitian dan sistematika penulisannya.

Bab Ke-Dua Tinjauan Pustaka

Menguraikan tentang gambaran umum pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Serta menguraikan penelitian terkait dan hasil penelitian yang sesuai dengan kerangka berpikir.

Bab Ke-Tiga Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan metode-metode yang digunakan dalam penelitian, yang meliputi objek penelitian, jenis penelitian,

jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan metode analisis data.

Bab Ke-Empat Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi gambaran umum objek penelitian serta hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan serta menjawab persoalan-persoalan dalam rumusan masalah.

Bab Ke-Lima Penutup

Bab ini berisikan kesimpulan dan juga saran dari hasil penelitian yang diperoleh dalam penulisan penelitian.

