

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.[7]

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. Oleh karenanya, menurut model mitra-*lawyer*, kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan
4. Kebutuhan dan sifat
5. Persepsi terhadap tugas
6. Imbalan internal dan eksternal
7. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata - rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud

menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang di peroleh selama periode waktu tertentu [8]

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka,
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi [9]

Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Ada 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu :

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
2. Berani mengambil risiko
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan
5. Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.

Ada beberapa indikator Kinerja yaitu :

1. Kualitas Kerja

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

2. Kuantitas Kerja

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

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

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

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor [10]

2.1.2 Motivasi Kerja

Kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Kerja dapat juga diartikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi adalah faktor pendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu

tujuan. motivasi juga berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja [3].

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*need*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji. (*pay*), pengawasan (*supervisor*) pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job self*) [11].

Terdapat beberapa indikator untuk mengukur motivasi yaitu : [12]

1. Motivasi Intrinsik

a. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

b. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

c. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti

sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

d. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar, yaitu suatu aktivitas belajar dimulai dan diteruskan, berdasarkan kebutuhan dan dorongan yang tidak secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajar

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang sangat primer dan mutlak harus dipenuhi untuk memelihara homeostatis biologis dan kelangsungan hidup bagi setiap manusia.

b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan ini berkaitan dengan rasa aman nyaman cinta dan kasih sayang dimana manusia akan mencari sahabat, pasangan, keturunan, dan kebutuhan untuk dekat dengan keluarga.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan adalah suatu keadaan yang ditandai oleh perasaan kekurangan dan ingin diperoleh sesuatu yang akan diwujudkan melalui suatu usaha atau tindakan.

d. Kebutuhan penghargaan

Dalam kategori ini dibagi menjadi dua jenis, eksternal dan internal. sub kategori eksternal meliputi : Pujian, Piagam, Tanda Jasa, Hadiah dan Sub Internal meliputi : sudah lebih tinggi dari eksternal, Pribadi tingkat ini tidak memerlukan pujian atau penghargaan dari orang lain untuk merasakan kepuasan dalam hidupnya

e. Kebutuhan aktualisasi

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkatan kebutuhan yang paling tinggi. kebutuhan ini melibatkan keinginan-keinginan yang terus menerus untuk mencapai potensi.

3. Motif [13]

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. suatu dorongan didalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.

4. Harapan

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantarkan kesuatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan kepada karyawan) seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi dan ganjaran itu akan memuaskan tujuan pribadi karyawan.

5. Insentif

Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpencut motivasi karyawan dan mampu mencapai produktivitas kerja maksimal.

Ada 2 Jenis-jenis Motivasi yaitu :

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum.

Dalam praktek, kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh sesuatu perusahaan. Penggunaanya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah adalah kapan motivasi positif atau negatif dapat efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya [12].

Keinginan dan kegiatan kerja dapat ditingkatkan berdasarkan pertimbangan tentang dua aspek motivasi yang bersifat statis yaitu :

1. Aspek Motivasi statis yang pertama, tampak sebagai kebutuhan pokok manusia yang menjadi dasar bagi harapan yang akan diperoleh lewat tercapainya tujuan organisasi.
2. Aspek motivasi statis yang kedua, adalah berupa alat perangsang atau insentif yang diharapkan dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhan pokok yang di harapkan.

Motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk mendapat mengarahkan potensi sumber daya manusia itu kearah tujuan yang diinginkan .

Adapun tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku[13]

Berdasarkan uraian diatas maka aspek dan tujuan motivasi merupakan upaya untuk menggerakkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2.1.3 Fasilitas Kerja

Fasilitas adalah sarana dan prasarana untuk melancarkan dan memberikan kemudahan suatu pekerjaan. Fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha. Fasilitas kerja juga merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan [5]

Terdapat 6 indikator fasilitas kerja yaitu:

1. Mesin dan peralatan

Mesin dan peralatan termasuk komponen sangat penting yang terdapat pada sebuah perusahaan, karena mempunyai peranan penting bagi pegawai atau pekerja dalam penyelesaian pekerjaannya

2. Fasilitas Alat Kerja

Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis : alat Kerja manajemen dan alat kerja operasional Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaannya dalam menjalankan kewajibannya Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang

langsung digunakan dalam produksi. Dengan pengertian ini termasuk didalamnya semua alat kantor dan kekuasaannya dalam menjalankan kewajibannya

3. Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk di produksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. termasuk dalam perlengkapan kerja ini ialah:

- a. Gedung dengan segala sarana diperlukan
- b. Ruang kerja dan ruangan lain yang memadai dengan *layout* yang efisien
- c. Penerangan yang cukup
- d. Mabel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, lemari dengan segala bentuk keperluan, meja serba guna dan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan ditempat kerja
- e. Alat-alat yang berfungsi untuk penyegaran ruangan kerja

4. Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial .misalnya *mess*, asrama untuk para pegawai, rumah jabatan, rumah dinas, dan kendaraan bermotor termasuk juga sebagai fasilitas sosial (motor, kendaraan sedan). penyediaan dari penggunaan sosial ini tidak mungkin dapat memenuhi kepuasan pegawai. baik dari segi jumlah maupun segi kualitas.

5. Keluasan Bangunan

Pegawai tentu menyukai ruangan atau tempat kerja yang luas karena dapat menambah rasa kenyamanan bagi mereka, maka dari itu penting bagi perusahaan dalam memperluas ruang kerja atau bangunan [14]

Fasilitas kerja pada setiap perusahaan berbeda dalam bentuk dan jenisnya tergantung jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Terdapat beberapa bentuk dari fasilitas kerja, yaitu :

1. Penyediaan kafetaria

Penyediaan kafetaria ini dimaksudkan untuk mempermudah karyawan yang ingin makan dan tidak sempat pulang. Diharapkan juga agar dengan penyediaan kafetaria ini perusahaan bisa memperbaiki gizi yang disajikan.

2. Perumahan

Sulitnya memperoleh tempat tinggal yang layak dikota - kota, menyebabkan banyak karyawan yang mengalami masalah untuk memilih tempat tinggal. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan dapat menyediakan fasilitas rumah, meskipun bukan untuk semua karyawan yang berupa rumah dinas, ataupun asrama, atau hanya memberikan tunjangan untuk perumahan.

3. Fasilitas pembelian

Disini perusahaan menyediakan “ toko perusahaan “ dimana para karyawan dapat membeli berbagai barang, terutama barang-barang yang dihasilkan perusahaan, dengan harga yang lebih rendah.

4. Fasilitas kesehatan

Fasilitas ini yang paling banyak disediakan oleh perusahaan. Penyediaan fasilitas kesehatan ini erat kaitannya dengan pembuatan program pemeliharaan kesehatan karyawan, dan juga karena ada peraturan pemerintah yang mengatur masalah keamanan dan kesehatan para karyawan di dalam menjalankan pekerjaannya.

5. Penasehat keuangan

Pemberian fasilitas ini dimaksudkan agar para karyawan tidak mengalami kesulitan dalam mengatur keuangannya.

6. Fasilitas pendidikan

Fasilitas ini disediakan dengan maksud membantu para karyawan yang ingin meningkatkan pengetahuan mereka. Fasilitas ini biasanya berbentuk perpustakaan yang bisadimanfaatkan oleh para karyawan yang ingin menambah pengetahuan mereka dengan cara Membaca.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Analisis Pengaruh Komunikasi Atasan Bawahan dan Motivasi Terhadap Kinerja di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Surakarta dengan

metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif disimpulkan bahwa penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi Atasan Bawahan dan Motivasi Terhadap Kinerja di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Surakarta [15].

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemidasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. dengan demikian diperoleh kesimpulan yang menyatakan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemidasi Kepuasan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau [16]

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Outlet PT. Sinarmas Multifinance Cabang Telagasari Karawang dengan metode penelitian eksplanatory dengan jenis data primer dan sekunder. disimpulkan bahwa penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan dampak yang positif dan meningkatkan kinerja karyawan. [4]

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan) Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabayadengan metode penelitian penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif, disimpulkan bahwa penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memberikan Dampak Positif dan Meningkatkan Kinerja Karyawan [17]

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap terhadap Kinerja Pada PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantanmetode penelitian penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif, disimpulkan bahwa penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja memberikan dampak positif bagi Kinerja [18]

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian Yang Diperoleh Oleh Peneliti
1	Anang Mardianto (2004)	Analisi Pengaruh Komunikasi Atasan Bawahan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Surakarta	X ₁ : Komunikasi Atasan Bawahan X ₂ : Motivasi Y : Kinerja	a. Secara Simultan : terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel komunikasi dan motivasi b. Secara Parsial : 1. terdapat pengaruh variabel Komunikasi secara signifikan dan positif terhadap kinerja 2. terdapat pengaruh antara variabel motivasi secara signifikan dan positif terhadap kinerja.
2	Harry Murti Veronika Agustini Srimuliyani (2011)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemidasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun	X ₁ : Motivasi Kerja X ₂ : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	a. Secara Simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi pada kinerja pegawai b. Secara Parsial : 1. motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. 2. motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak, sedangkan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai diterima.
3	Sungkono (2011)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Outlet PT. Sinarmas Multifinance Cabang Telagasari Karawang	X ₁ : Motivasi Y : Kinerja Karyawan	a. Secara Simultan : Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan pada Outlet Sinarmas MultiFinance Cabang Telagasari.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian Yang Diperoleh Oleh Peneliti
2	Harry Murti Veronika Agustini Srimuliyani (2011)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemidasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun	X ₁ : Motivasi Kerja X ₂ : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	a. Secara Simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi pada kinerja pegawai b. Secara Parsial : 1. motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. 2. motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak, sedangkan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai diterima.
3	Sungkono (2011)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Outlet PT. Sinarmas Multifinance Cabang Telagasari Karawang	X ₁ : Motivasi Y : Kinerja Karyawan	a. Secara Simultan : Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan pada Outlet Sinarmas MultiFinance Cabang Telagasari. b. Secara Parsial 1. Motivasi pada karyawan Sinarmas MultiFinance berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. 2. Kinerja pada karyawan Sinarmas berpengaruh signifikan dan positif terhadap Motivasi kinerja karyawan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian Yang Diperoleh Oleh Peneliti
4	Aldo Herlambang Gardjido (2010)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan) Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya	X ₁ : Motivasi Kerja X ₂ : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	<p>a. Secara Simultan : motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>b. Secara Parsial : 1. motivasi kerja (X₁) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan 2. lingkungan kerja (X₂) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y).</p>
5	Apri Dahlius (2012)	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan	X ₁ : Fasilitas Kerja Y : Kinerja Karyawan	<p>a. Secara Simultan : Pemberian Fasilitas , berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemberian insentif</p> <p>b. Secara Parsial</p> <p>1. Pemberian Fasilitas (X₁) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y)</p> <p>3. Kinerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap pemberian insentif dan motivasi</p>

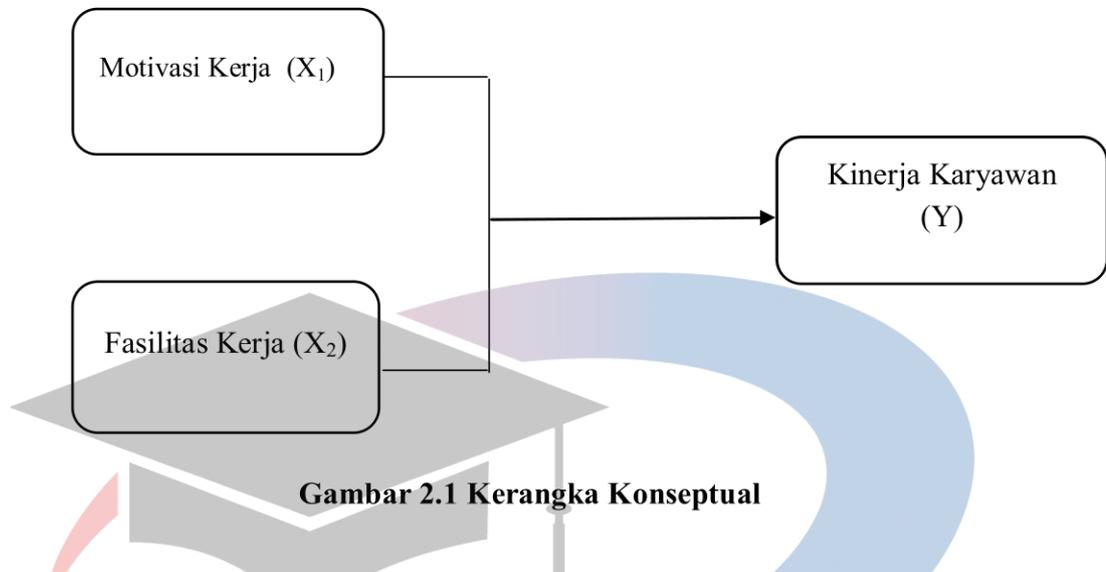
2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kerangka pemikiran dari tinjauan teori yang menggambarkan keterkaitan antar variabel yang akan diteliti dan merupakan tuntunan bagi peneliti untuk memecahkan masalah dan merumuskan hipotesis.

Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diembankan suatu organisasi, serta mengetahui dampak

positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional [1]. Motivasi adalah faktor pendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi juga berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja [3]. Fasilitas adalah sarana dan prasarana untuk melancarkan dan memberikan kemudahan suatu pekerjaan. Fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha. Fasilitas kerja juga merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan [5]. Berdasarkan kedua elemen yang terdiri dari motivasi kerja dan fasilitas kerja (variabel bebas) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (variabel terikat), hal ini sangat berkaitan dengan motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan, dimana karyawan selalu membutuhkan suatu dorongan atau arahan untuk melakukan suatu pekerjaan. Selain itu fasilitas kerja dan motivasi kerja juga memiliki kaitan dengan kinerja karyawan, karena apabila fasilitas kerja tidak bagus maka dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan tersebut. Berdasarkan latar belakang penelitian dan perumusan masalah yang telah dituliskan sebelumnya, maka adapun kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pemberian Motivasi Kerja sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan dan Fasilitas kerja sebagai sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis

Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Motivasi adalah faktor pendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran .Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan.motivasi juga berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Terdapat dua kondisi yang harus dipenuhi jika menginginkan para karyawan merasa bahwa imbalan-imbalan dikaitkan dengan kinerja,pertama , Hubungan antara kinerja dan imbalan-imbalan mestilah kelihatan dengan jelas pada anggota-anggota organisasi [3].

Banyak upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja lebih profesional terutama dibidangnya.Biasanya dengan mengadakan seminar-seminar yang dapat memotivasi karyawan.Motivasi kepada seorang karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. motivasi harus diciptakan sebaikbaiknya supaya moral kerja, dedikasi dan kecintaan serta kedisiplinan para karyawan meningkat. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja karyawan, agar karyawan mau dan mampu bekerja keras dengan

menyumbangkan segenap kemampuan.pikiran.keterampilan untuk mewujudkan tujuan karyawan mempunyai cadangan energi potensial,bagaimana energi tersebut akan dilepaskan

atau digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia [4].

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Sei Mangkei

2 Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan

Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Karyawan harus bisa mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada [5] .

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik.“Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan”.Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja.Dalam era globalisasi ini, semua aspek mengalami perkembangan dan perubahan.Perkembangan dan perubahan terjadi dari bagian yang paling kecil sampai yang paling besar.Aktifitas bisnis merupakan salah satu bagian yang mengalami perkembangan dan perubahan tersebut. Persaingan di dalam dunia bisnis menuntut semua perusahaan yang ada melakukan perubahan dan perbaikan yang sesuai dengan perkembangan yang ada sehingga dapat bersaing dengan perusahaan yang lain serta tercapainya tujuan perusahaan. Daya saing yang tinggi dan berkelanjutan yang harus dimiliki perusahaan tersebut yang hanya dapat dicapai oleh sumber daya manusianya.Oleh sebab itu, perusahaan harus memenuhi kebutuhan karyawannya dengan menyediakan berbagai fasilitas kerja yang lengkap guna menunjang lancar. Fasilitas kerja dimulai dari fasilitas pokok seperti : fasilitas sarana dan prasarana maupun fasilitas tambahan harus di penuhi perusahaan dengan sebaik-baiknya [5]

H₂ .Fasilitas kerja berpegaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Sei Mangkei.

c. Pengaruh Motivasi Kerja,Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III Sei Mangkei

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, Motivasi sangat penting begitu pula dengan Fasilitas Kerja , apabila perusahaan tidak memberikan Motivasi Kerja dan Fasilitas yang tidak mendukung karyawan untuk bekerja atau yang kurang memadai maka kinerja karyawan akan menurun terus menerus dan dapat mengakibatkan pergantian karyawan secara tidak langsung juga dapat meningkatkan biaya perusahaan semakin tinggi. Motivasi kerja secara tidak langsung dapat berpengaruh besar bagi kinerja .secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III Sei Mangkei

H₃ : Motivasi kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III Sei Mangkei

UNIVERSITAS
MIKROSKIL