

BAB II

TINJAUAN PUSAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Menurut peneliti Welli fitra hayati (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan fasilitas terhadap kinerja karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau (Radio sushi FM) Padang. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 5,912 dengan signifikan 0,003. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan fasilitas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut peneliti Irwanda (2006) dengan judul penelitian “Pengaruh tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr. PRINGADI 30 Medan”. Hasil analisis ini menunjukkan secara parsial variabel tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Dr. Pringadi Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung variabel tingkat pendidikan. Motivasi, usia dan pengalaman kerja secara berturut-turut sebesar 3,618; 2,895; 1,993 dan 5,024 > nilai t table 1,980 (t hitung > t table) dan nilai signifikan keempat variabel tersebut berturut-turut sebesar 0,032; 0,018; 0,013; dan 0,042 < 0,05..

Menurut peneliti Iing Yuliastuti (2007) dengan judul skripsi “Pengaruh Pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap kinerja perawat dalam penatalaksanaan kasus flu burung di RSUP.H.Adam Malik berdasarkan data yang diperoleh, memasuki abad XXI masyarakat dunia khususnya asia tenggara di guncang oleh kejadian luar biasa (KLB) penyakit unggas menular. Analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda diketahui bahwa variabel pengetahuan ($p = 0,045$), variabel keterampilan ($p = 0,043$) dan variabel sikap ($p = 0,001$) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat dalam penatalaksanaan kasus flu burung ($p < 0,05$). Persamaan regresi yang terbentuk adalah $\hat{y} = 0.102 + 0.244x_1 + 0.661x_3$. Variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja perawat adalah variabel sikap dengan koefisien regresi x_3 0.661 dan p value 0.001. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja perawat dalam penatalaksanaan kasus flu burung dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian sekarang menggunakan tiga variabel yaitu fasilitas, pengalaman, dan sikap, objek penelitian yaitu karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Unit Sukaramai Medan.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/tahun	Judul Penelitian	Variabel Peneliti	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Welli fitra hayati (2014)	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan fasilitas terhadap kinerja karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau (Padang)	X_1 : motivasi X_2 : Lingkungan kerja X_3 : fasilitas Y:Kinerja karyawan	Kuantitatif dan populasi sampel	Diperoleh hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan fasilitas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau
2	Irwanda (2006)	Pengaruh Tingkat pendidikan, motivasi, usia dan Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada RSU. Dr. Pirngadi Medan	X_1 : Tingkat pendidikan X_2 : motivasi X_3 : usia X_4 : Pengalaman kerja Y:Kinerja karyawan	Analisis data dan korelasi berganda	Hasil analisis ini menunjukkan secara parsial variabel tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja memiliki positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Ling Yuliasuti (2007)	Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan sikap terhadap kinerja Perawat pada RSUP. H.Adam Malik	X_1 : Pengetahuan X_2 :keterampilan X_3 :sikap Y:Kinerja perawat	Analisis data dan korelasi berganda	kinerja perawat dalam penatalaksanaan kasus flu burung dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Fasilitas

Menurut Lupiyaodi(2006:70) Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing lainnya.

Menurut Suad Husnan (2002:76), Fasilitas merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adanya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif.

Menurut Agus Mulyono dan Indriyo Gitosudamo (2001:11) dengan adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Variabel fasilitas kerja dapat dilihat dari adanya fasilitas pendukung seperti : fasilitas ibadah, toilet/WC dan lain-lain.

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Keterlibatan pustakawan dan tenaga administrasi sangat menentukan pengadaan fasilitas perpustakaan perguruan tinggi ini, sehingga ketersediaan koleksi perpustakaan menjadi bermakna karena dukungan fasilitas yang dirancang dengan baik.

2.2.2 Pengalaman

2.2.2.1 Pengertian Pengalaman

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manullang, 2006). Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu, (Sastrohadiwiryono, 2005 : 163). Pendapat lain mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang untuk dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah dilaksanakan dengan baik (Ranupandojo, 2002). Menurut (Djauzak Ahmad, 2004:57), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil. Menurut Foster (2001:43), untuk menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu: 1) Lama waktu atau masa kerja, 2) Tingkat pengetahuan yang dimiliki, 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Menurut Syukur (2001:83) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan dan pengamatan.

2.2.2.3 Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

- a. Lama waktu/ masa kerja, yaitu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, yaitu Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, yaitu Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek – aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. (Foster, 2001 : 43).

Dari uraian diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa, seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki lebih cepat menanggapi tanda – tanda, lebih percaya diri dalam mengerjakan tugas, lebih cepat menguasai dan menganalisis pekerjaan serta dipengaruhi faktor lain yaitu: lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang

telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

2.2.3 Sikap (*attitude*)

2.2.3.1 Pengertian Sikap

Sikap merupakan respon atau reaksi yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu objek. Sikap secara nyata menunjukkan adanya penyesuaian reaksi terhadap objek tertentu yang dalam kehidupan sehari-hari merupakan reaksi yang bersifat emosional terhadap objek social. Sikap kerja berisi evaluasi positif dan negatif yang dimiliki oleh seorang karyawan mengenai aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Sikap kerja berhubungan erat dengan kepuasan kerja dimana seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya begitupun sebaliknya. Keterlibatan pekerjaan dimana mengukur sejauh mana orang memihak suatu pekerjaan, berpartisipasi secara aktif dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri. (Danang sunyoto dan Burhanudin 2015:24)

Ada beberapa tingkatan dari sikap :

Menurut Notoatmodjo (2003:139) sikap terdiri dari tingkatan yakni :

a. Menerima (*receiving*)

Menerima diartikan bahwa orang(subjek) mau dan memperhatikan objek yang di berikan.

b. Merespon (*responding*)

Memberikan jawaban apakah ditanya, mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan.

c. Menghargai (*valuing*)

Mengajak orang lain untuk mengerjakan atau mendiskusikan suatu masalah.

d. Bertanggung jawab (*responsible*)

Bertanggungjawab atas segala sesuatu yang telah dipilihnya dengan segala resiko adalah merupakan sikap yang paling tinggi.

2.2.3.2 Indikator Sikap

Ada beberapa hal yang sangat memengaruhi sikap para karyawan dalam menanggapi setiap pekerjaannya, yang mampu mempengaruhi meningkat tidaknya kinerja mereka :

2.2.3.2.1 Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai serangkaian prose yang menggerakkan, mengarahkan dan mempertahankan perilaku individu tersebut untuk mencapai beberapa tujuan. Motivasi merupakan suatu dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kebutuhan, keinginan, hasrat atau dorongan sama

dengan motif yang merupakan asal dari kata motivasi. Memahami apa itu motivasi sangat penting karena reaksi terhadap kompensasi dan masalah-masalah sumber daya manusia berkaitan dengan motivasi.

2.2.3.2.2 Disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Abdurrahman Fathoni (2006:172) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma social yang berlaku.

Menurut Veitzal Rivai (2004:444) mengungkapkan bahwa kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Gouzali (2005:284) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Ahmad Tohardi dikutip dari Alex S. Nitisemito (2002:393) menerangkan bahwa kedisiplinan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Berdasarkan pengertian tentang kedisiplinan ini kita dapat menyimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan alat yang digunakan oleh perusahaan agar karyawan mau mentaati dan sadar akan semua peraturan yang berlaku.

2.2.3.2.3 Pelatihan dan Pengembangan

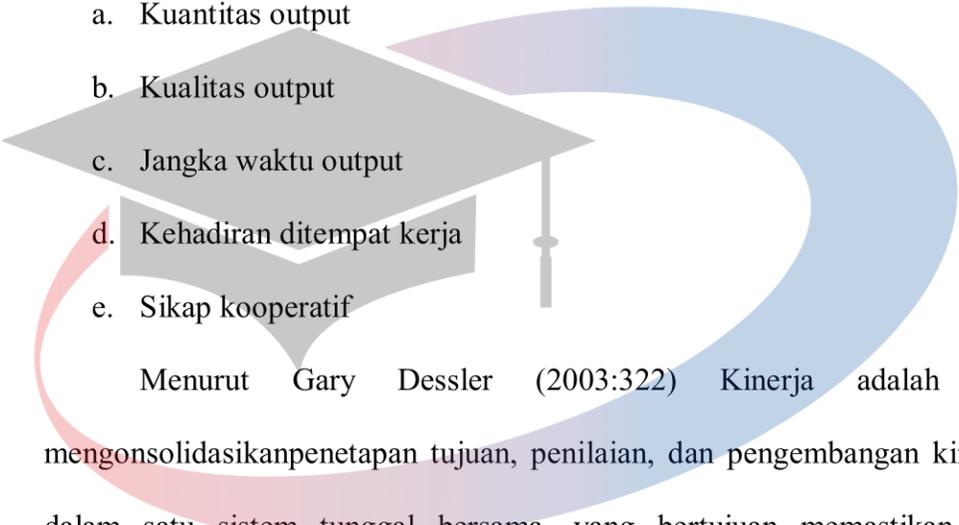
Pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi karyawan untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan sebagai upaya meningkatkan kinerja para karyawan. Hal ini yang mendorong pihak perusahaan untuk memfasilitasi pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisien.

2.2.4. Kinerja

2.2.4.1 Pengertian kinerja

Menurut Moehariono (2009:60) Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program 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 oleh organisasi

Menurut Mathis dan Jackson (2002:78) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

- 
- a. Kuantitas output
 - b. Kualitas output
 - c. Jangka waktu output
 - d. Kehadiran ditempat kerja
 - e. Sikap kooperatif

Menurut Gary Dessler (2003:322) Kinerja adalah Proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan. Bacal (2001:45) Kinerja sebagai proses komunikasi berkesinambungan yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan antara karyawan dan atasan langsungnya. Terciptanya komunikasi dua arah ini menjadi cara untuk bekerjasama meningkatkan kinerja dan sekaligus mencegah munculnya kinerja buruk. Menurut Dharma (2005:25) kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek dan panjang.

Menurut Rukiyah L. Darda Syahrizal (2004:247), ditinjau dari bunyi kalimatnya, Kinerja berkaitan dengan usaha, kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi kerja karyawan. Karena program ini mencantumkan kata manajemen, maka seluruh kegiatan yang dilakukan dalam “proses manajemen” harus terjadi dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, kemudian tahap pembuatan rencana, pengorganisasian, penggerakan/pengarahan dan akhirnya evaluasi atas hasilnya.

Penilaian kinerja karyawan adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut, serta juga sebagai masalah penting bagi seluruh pengusaha. Namun demikian, kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis; di mana hal ini cenderung akan makin terjadi dengan menggunakan sistem penilaian manajemen yang baik. Sistem manajemen kinerja (performance management system) terdiri dari proses-proses untuk mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan terhadap kinerja para karyawan yang diperjakan. (sumber; buku 2, salemba empat, Robert L. Mathias and John H. Jackson, 2001:82)

Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata " Produktif " Artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga

produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya.

Agar dapat lebih jelas lagi dalam penjelasan mengenai kinerja berikut ini ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

- a. Menurut Mangkunegara (2001 : 67) mengemukakan bahwa " hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".
- b. menurut Hasibuan (2002 : 94) mengemukakan bahwa " pengorbanan jasa , jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang - barang dan Jasa - jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu".
- c. Menurut Sedarmayanti (2001 : 50) mengemukakan bahwa " *performance* atau kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses".
- d. Begitu juga menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003 : 224) mengemukakan bahwa " Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedang 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".

Jadi menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan.

2.2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang memengaruh kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- a. Harapan mengenai imbalan
- b. Kemampuan mereka,
- c. Motivasi,
- d. Dukungan yang diterima dari internal dan eksternal,
- e. Hubungan mereka dengan organisasi.
- f. Persepsi terhadap tugas

UNIVERSITAS
MIKROSKIL

2.2.4.3 Penilaian kinerja

Menurut Moehariono, ada beberapa aspek yang harus diperhatikan dalam menentukan hasil kinerja seorang karyawan yaitu: (1). Input (potensi), (2). Proses (pelaksanaan), (3). Output (hasil). Selain penilaian kinerja terdapat juga indikator kinerja atau disebut performance indicator yaitu: (1) indikator kinerja sebagai alat atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan, (2) sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, (3) sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, serta (4) suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

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.

2.2.4.4 Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan

sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Mathis (2002: 78) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

1. Kuantitas kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas kerja

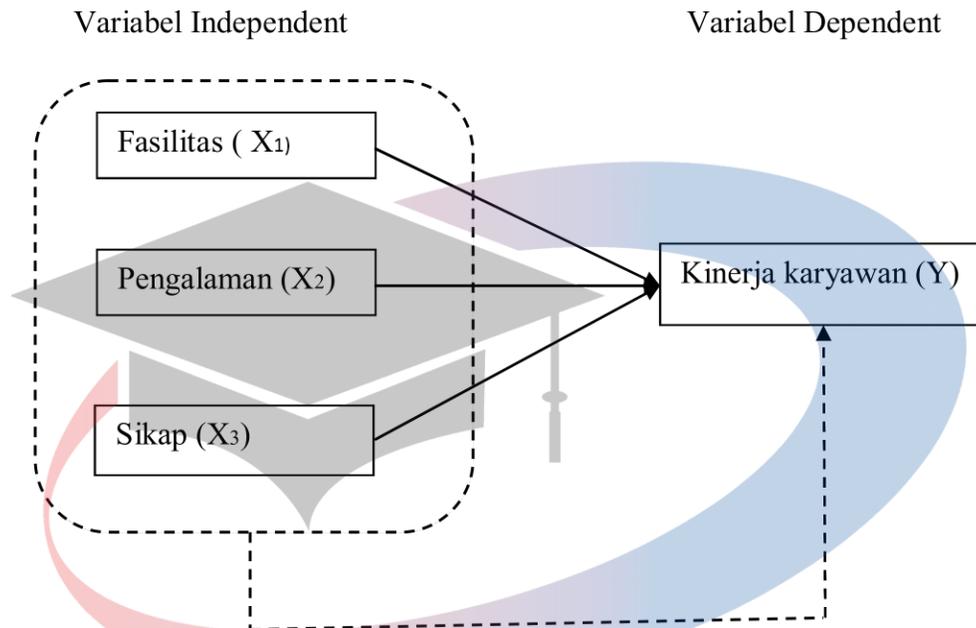
Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.

3. Pemanfaatan waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

2.3. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

→: Menunjukkan hubungan parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

- - →: Menunjukkan hubungan keseluruhan (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dari kerangka konseptual tersebut dapat dijelaskan bahwa faktor fasilitas (X₁), pengalaman (X₂), dan sikap (X₃) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Unit Sukaramai Medan.

2.3.1 Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan

Fasilitas dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena apabila fasilitas tidak terpenuhi dan tidak layak maka kinerja karyawan akan rendah. Dengan memiliki

fasilitas yang cukup memadai akan mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendapati bahwa fasilitas karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Unit Sukaramai termasuk dalam kategori baik. Hal ini dilihat dari Jumlah fasilitas yang disediakan sudah cukup untuk menunjang pekerjaan karyawan, kualitas dari fasilitas kerja yang sudah terawat baik dan layak digunakan, kelengkapan fasilitas kerja, yang dimana tempat parkir dan komputer selalu ada dalam perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan fasilitas adalah sarana dan prasarana pendukung pekerjaan yang digunakan sedemikian rupa sehingga memberi manfaat yang sebesar – besarnya dalam jangka waktu yang lama.

2.3.2. Pengaruh Faktor Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja dimana tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Melalui pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan akan mampu menjalankan hubungan kerja baik yang dilakukan secara formal melalui surat- menyurat, maupun rapat kordinasi atau secara informal yaitu dengan cara saling berhubungan secara langsung maupun lewat media komunikasi yang lain. Sehingga lebih besar pengalaman yang dimiliki seorang karyawan akan semakin mudah untuk meningkatkan kinerja.

2.3.3. Pengaruh Sikap Terhadap Kinerja Karyawan

Sikap belum otomatis terwujud dalam suatu tindakan, jadi untuk mewujudkan sikap menjadi suatu perbuatan yang nyata diperlukan beberapa factor pendukung atau suatu kondisi yang memungkinkan antara lain fasilitas dan faktor Pengalaman.

- a. Persepsi : mengenal dan memilih berbagai objek sehubungan dengan tindakan yang akan di ambil adalah merupakan praktek tingkatan pertama.
- b. Respon terpinpin : dapat melakukan sesuatu sesuai urutan dengan contoh adalah indicator tingkat kadua
- c. Mekanisme : dapat melakukan sesuatu dengan benar secara otomatis atau sesuatu itu sudah merupakan kebiasaan maka ia sudah mencapai tindakan tingkat ketiga
- d. Adaptasi : adaptasi adalah suatu tindakan yang sudah berkembang dengan baik. Artinya itu sudah di modifikasi sendiri tanpa mengurangi kebenaran tindakan tersebut.

2.3.4 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil karyawan baik dari segi kualitas maupun kwanntitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh:

- a. Faktor fasilitas menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.
- b. Faktor pengalaman, karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik.
- c. Faktor sikap. Semakin baik fasilitas dan pengalaman yang diterima karyawan terhadap kinerjanya maka akan menghasilkan ide-ide baru yang baik untuk meningkatkan laba pada perusahaan.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu diuji atau dibuktikan.

Moh. Nazir (2000: 15).

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu :

H.1. Terdapat pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Unit Sukaramai.

H.2. Terdapat pengaruh pengalaman terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Unit Sukaramai.

H.3. Terdapat pengaruh sikap terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Unit Sukaramai.

H.4. Terdapat pengaruh fasilitas, pengalaman dan sikap terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Unit Sukaramai.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL