

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen

Pengertian manajemen menurut beberapa pakar seperti yang (dikutip di Sudaryo, 2018: 1) antara lain sebagai berikut:

- 1) Koontz, manajemen berhubungan dengan pencapaian suatu tujuan yang dilakukan melalui dan dengan orang lain.
- 2) G.R.Terry, manajemen merupakan suatu wadah dalam ilmu pengetahuan, sehingga dapat dibuktikan kebenarannya secara umum.
- 3) Stoner, manajemen merupakan proses membuat perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan berbagai usaha dari anggota organisasi, serta dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran.

Berdasarkan definisi – definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses mengoordinasi seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi untuk menacapai tujuan yang efektif dan efisien.

2.1.1.2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Adapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam

pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi/perusahaan.

Secara makro, pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia, agar mampu mengelola sumber-sumber yang ada, sehingga dapat digunakan untuk kesejahteraan masyarakat. Salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia adalah pendidikan (dalam arti luas) .

Pengembangan sumber daya manusia secara mikro dalam suatu organisasi atau institusi pada hakikatnya adalah upaya untuk merencanakan (*planning*), meningkatkan kemampuan (*education and training*) dan mengelola (*management*) tenaga kerja, sehingga akan diperoleh produktivitas yang tinggi.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting/strategis dalam organisasi, sehingga harus diakui dan diterima oleh manajemen. (Sudaryo, 2018:3).

2.1.1.3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016, 6) Secara sederhana bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, recrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

2.1.1.4. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Priansa (2020,137) Fungsi merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu organisasi. Setiap pegawai pada hakikatnya melakukan dua fungsi, yaitu fungsi manajerial, dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan pekerjaan pikiran atau menggunakan pikiran (mental); dan kedua, fungsi operasional (teknis), dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan fisik.

1. Fungsi Manajerial

Terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

Masing-masing akan diuraikan sebagai berikut:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Sesudah diadakan perencanaan, tindakan selanjutnya adalah membentuk organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan untuk dicapai.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan organisasi.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian berarti melihat, mengamati dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai, apakah mereka benar-benar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional atau Fungsi Teknis

a. Pengadaan (*Recruitment*)

Fungsi operasional manajemen kepegawaian yang pertama adalah memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan organisasi dan masyarakat.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.

f. Pensiun (*Separation*)

Fungsi terakhir dari manajemen kepegawaian adalah fungsi *separation*. Fungsi *separation* berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada organisasi. Fungsi utama manajemen kepegawaian adalah menjamin pegawai ketikan akan pensiun dan pensiun.

2.1.2. Fasilitas Kerja

2.1.2.1. Pengertian Fasilitas

Fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. (Dahlius, 2016: 3)

2.1.2.2. Pengertian Fasilitas Kerja

Didalam suatu instansi diperlukan adanya fasilitas yang dapat menunjang kegiatan kantor sehingga dapat mencapai tujuan yang akan di capai. Fasilitas yang di gunakan bermacam-macam bentuk, jenis, maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan. Fasilitas berasal dari bahasa Belanda “faciliteit“ yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktifitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi kantor instansi pemerintah, karena dapat menjunjung kinerja pegawainya, seperti dalam penyesuaian pekerjaan. Fasilitas yang digunakan oleh setiap instansi bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Moenir Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. (Rifa'I, 2019: 5)

Berdasarkan pengertian fasilitas kerja menurut ahli di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

Suatu kantor pemerintah harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, meja, kursi, lemari dan fasilitas pendukung lainnya. Fasilitas sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas dapat menjadi pendorong kebutuhan pegawai untuk melaksanakan kegiatannya agar pekerjaan dengan mudah terselesaikan. Seorang pegawai harus mampu mengoprasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Fasilitas dapat juga diartikan sebagai sarana dan prasarana yang tersedia di lingkungan maupun di dalam, dimaksudkan untuk memberikan pelayanan maksimal agar pegawai merasa puas. Fasilitas merupakan faktor pendukung utama dalam suatu pelayanan, karena apalah arti suatu instansi/perusahaan tanpa fasilitas, tanpa alat kantor, dan tanpa tenaga kerja, mungkin hanya papan nama saja.

2.1.2.3. Fungsi Fasilitas Kerja

Berkaitan dengan ketersediaan fasilitas untuk menunjang proses pelaksanaan pekerjaan, menurut Moenir mengemukakan bahwa fungsi dari fasilitas adalah sebagai berikut:

- a) Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
- b) Meningkatkan produktivitas, baik barang ataupun jasa.
- c) Kualitas produk yang baik/terjamin.
- d) Ketetapan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
- e) Lebih mudah/sederhana dalam gerak para pegawai.
- f) Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka. (Rifa'I, 2019: 6)

2.1.2.4. Indikator Fasilitas Kerja

Menurut The Liang Gie mengungkapkan bahwa indikator fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

- a) Fasilitas peralatan kerja

Alat kerja operasional yaitu semua barang atau benda yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan pegawai dalam melayani masyarakat. Semua alat kerja kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer. Alat kerja ini digunakan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan.

- b) Fasilitas perlengkapan kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan kerja ini adalah:

1. Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan dan halaman parkir.
2. Ruang kerja yang memadai dengan layout yang efisien, ruang kerja yang memadai akan membuat nyaman sehingga akan tenang dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Penerangan yang cukup, dengan penerangan yang cukup maka sangat membantu dalam penyelesaian tugas.
4. Mebel untuk meliputi segala macam bentuk dan keperluan, meja serba guna dan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan ditempat kerja.
5. Alat komunikasi berupa telepon dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja).
6. Alat-alat yang berfungsi sebagai penyegar ruangan, seperti kipas angin, *air conditioning*. (Putri 2019: 54)

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, mereka akan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Pada dasarnya Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan berbeda-beda sesuai

dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima, Robbin (dikutip di Indrasari, 2017:38).

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Menurut Robbins dan Judge (dikutip di Indrasari,2017:39) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan.

Menurut Riva'i Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Sedangkan menurut Handoko kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. (Sudaryo, 2018:80).

2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Kreitner dan Kinicki (dikutip di Sudaryo, 2018:85) yaitu sebagai berikut:

1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan, yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhan.

2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, maka orang akan tidak puas. Sebaliknya, individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

3) Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual penting.

4) Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5) Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Menurut Robbin (dikutip di Indrasari, 2017:44) menyatakan bahwa terdapat Empat faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Mentally Challenging Work* (pekerjaan yang menantang mental) Faktor pegawai dalam kepuasan kerja menggambarkan bahwa pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas. Pegawai sangat mengharapkan tanggapan atasan tentang seberapa baik pekerjaan tersebut dikerjakan. Pekerjaan yang tidak menantang seringkali membuat pegawai bosan, sebaliknya jika pekerjaan terlalu menantang cenderung akan sulit dikerjakan dan membuat pegawai frustrasi. Pekerjaan yang tantangannya di antara kedua batas ekstrim inilah yang mampu membuat pegawai menjadi senang dan puas.
- 2) *Equitable rewards* (Imbalan yang adil), Pegawai menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja akan tercipta jika pembayaran gaji dilakukan dengan adil yaitu sesuai ruang lingkup pekerjaan, sesuai kemampuan pegawai, serta sesuai standar yang berlaku.
- 3) *Supportive working conditions* (kondisi kerja yang mendukung). Pegawai selalu akan memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman. Pegawai tidak menyukai jika fasilitas kerja tidak menyenangkan dan berbahaya bagi keselamatan jiwanya. Pegawai menghendaki suasana lingkungan kerja mendekati suasana ketika sedang berada dirumah.

4) *Supportive colleagues* (rekan-rekan yang mendukung). Pegawai tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Bagi kebanyakan pegawai bekerja pada dasarnya adalah untuk mematuhi kebutuhan interaksi sosial. Memiliki dukungan rekan kerja positif dan memberikan kepuasan kerja pegawai. Perilaku pimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

2.1.3.3. Indikator kepuasan kerja

Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Menurut Smith et al (dikutip di Indrasari, 2017:45), menyatakan terdapat 5 (lima) dimensi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.
- 2) Kesempatan terhadap gaji. Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan seimbang dengan pegawai lainnya.
- 3) Kesempatan promosi. Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.
- 4) Kepuasan terhadap supervisi. Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan.
- 5) Kepuasan dengan rekan sekerja. Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan

menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan pegawai.

2.1.4. Kinerja Pegawai

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan sebuah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kerja individu atau tim yang tidak optimal. Menurut Hasibuan mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. (dikutip di Sudaryo, 2018:203)

Kinerja pegawai sebagai potensi yang dimiliki sumber daya manusia merupakan suatu kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan suatu yang bersifat materi ataupun nonmateri, baik yang bisa dihitung atau dinilai dengan uang atau tidak sehingga dengan memiliki kinerja yang tinggi, maka segala apa yang diprogramkan dan direncanakan organisasi untuk mencapai tujuannya dapat segera terealisasikan. Meskipun demikian, tetapi tidak semua pegawai memiliki kinerja yang tinggi, terdapat berbagai tingkat kinerja yang dimiliki pegawai.

Meskipun ada banyak pakar yang mendefinisikan tentang pengertian kinerja, tetapi tetap terdapat kesamaan umum. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas

maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Sudaryo, 2018:204).

2.1.4.2. Faktor Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seseorang pimpinan harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya.

Menurut Kasmir (2016,189) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung adalah:

- 1) Kemampuan dan keahlian, merupakan *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar.
- 2) Pengetahuan. Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 3) Rancangan kerja. Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan dimudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- 4) Kepribadian. Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

- 5) Motivasi kerja. Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- 6) Kepemimpinan. Merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya Kepemimpinan. Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Gaya kepemimpinan ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.
- 8) Budaya Organisasi. Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan demikian oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
- 9) Kepuasan kerja. Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik, demikian pula jika sebaliknya.
- 10) Loyalitas. Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus

bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

- 11) Komitmen. Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.
- 12) Disiplin kerja. Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.1.4.3. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja Menurut Kasmir (2016,208) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya. Kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan. Adapun penjelasan dari masing-masing dimensi di atas adalah sebagai berikut :

1) Kualitas (Mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2) Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) Waktu (jangka waktu)

Dalam arti yang lebih luas ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

6) Hubungan antar karyawan

Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan.

2.1.5. Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1. Hubungan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sudarwan Danim mengemukakan bahwa perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawannya, dengan demikian apabila kantor dinas sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut maka kantor dinas mampu menambah semangat dari kerja pegawai sehingga kerjanya dapat pula ditingkatkan. Jadi, pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai akan memberikan pengaruh yang baik, dengan penggunaan fasilitas kerja yang optimal akan semakin merangsang kinerja pegawai dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai secara tidak langsung. (Pratiwi, 2019 : 10).

2.1.5.2. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. (Sudaryo, 2018:80). Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ali, Idris dan Kalalinggi (2013) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ali, Idris dan Kalalinggi (2013) senada dengan penelitian

yang dilakukan oleh Rosita dan Yuniati (2016) serta Febriyana (2015) yang juga menunjukkan hasil yaitu kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. (Wijaya, 2018: 2).

2.2. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Asep Rifa'I STIE Pasim Sukabumi	Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Sukabumi Jurnal : Ekonomedia ISSN :2252-8369 Volume : 08 Nomor : 01 Tahun : 2019	Variabel terikat : Kinerja Variabel bebas : Komunikasi dan Fasilitas Kerja Menggunakan metode penelitian Kuantitatif, dengan metode survey sebagai metode penelitian menurut pendekatannya dan metode deskriptif asosiatif menurut tingkat explanasinya. Hasil penelitian : menunjukkan bahwa variable X1 komunikasi dengan 10 indikator, dinyatakan baik oleh responden, variable X2 fasilitas diukur dengan 8 indikator dinyatakan baik oleh responden serta variable Y kinerja diukur dengan 8 indikator dan semua indicator tersebut dinyatakan baik oleh responden.	Persamaanya yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai	Lokasi penelitian pada kecamatan Sukabumi Jumlah sampel sebanyak 36 orang pegawai
2	Apri Dahlius, Mariaty Ibrahim Fakultas Ilmu	Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.	Variabel terikat : Kepuasan Kerja Variabel bebas : Fasilitas Kerja Alat analisis : Analisis deskriptif dan	Persamaanya yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja	Objek yang diteliti adalah karyawan PT. Bank Riau kepri Cabang Teluk Kuantan

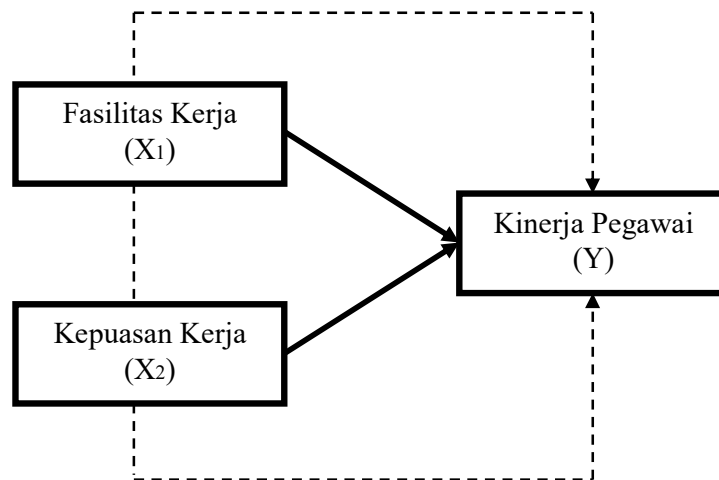
	Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Riau.	Bank Riau kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Jurnal : JOM FISIP Volume : 3 Nomor : 2 Tahun : Oktober 2006.	kuantitatif Hasil penelitian : Hasil penelitian menunjukkan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Riaukepri Cabang Teluk Kuantan.	terhadap kinerja Karyawan	Kabupaten Kuantan Singingi
3	Iwan Kurnia Wijaya Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas Jurnal : AGORA Volume : 6 Nomor : 2 Tahun : 2018	Variabel terikat : Kinerja Karyawan Variabel bebas : Kepuasan Kerja Alat analisis : analisis kuantitatif dengan metode regresi linier sederhana Hasil penelitian : terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas.	Persamaanya yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Objek yang diteliti adalah Karyawan Cv Bukit Sanomas Jumlah sampel 73 pegawai

4	<p>Sulfia Fahmy TR.</p> <p>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar</p>	<p>Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil</p> <p>Skripsi</p> <p>Tahun : 2018</p>	<p>Variabel terikat : Kinerja Karyawan Variabel bebas: Fasilitas kerja.</p> <p>Alat analisis : penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori.</p> <p>Hasil penelitian : dari penelitian tersebut diperoleh bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang.</p>	<p>Persamaanya yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja Karyawan</p>	<p>Objek yang diteliti pada Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Makasar</p> <p>Jumlah sampel sebanyak 50 Karyawan</p>
5	<p>Oxy Rindiantika Sari Heru Susilo</p> <p>Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang</p>	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung)</p>	<p>Variabel terikat : Kinerja Karyawan Variabel bebas: Kepuasan Kerja</p> <p>Alat analisis : merupakan explanatory research dengan pendekatan kuantitatif</p> <p>Hasil penelitian : menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,925 dan signifikan t 0,000. Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,433 dan signifikan t 0,038.</p>	<p>Persamaanya yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan</p>	<p>Objek yang diteliti pada Pegawai Pada PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung)</p> <p>Jumlah sampel sebanyak 146 Karyawan</p>

6	<p>Khoirul Anam, Edy Rahardja</p> <p>Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro</p>	<p>Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)</p>	<p>Variabel terikat : Kinerja Karyawan Variabel bebas: Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja</p> <p>Alat analisis : metode analisis regresi berganda dengan program Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 20</p> <p>Hasil penelitian :menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan fsilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) yang menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.</p>	<p>Persamaanya yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan</p>	<p>Objek yang diteliti pada Pegawai Pada (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)</p> <p>Jumlah sampel sebanyak 78 Karyawan</p>
---	--	--	--	---	--

2.3. KERANGKA PEMIKIRAN

Dalam penelitian ini diketahui ada dua variabel independen (X) yaitu Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja dan satu Variabel Dependen (Y) Yaitu Kinerja Pegawai. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis

Keterangan:

- : Pengujian secara parsial (Sendiri-sendiri)
- - - - - : Pengujian secara simultan (Bersama-sama)

2.4. HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2018,99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan karena jawaban diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik. Berdasarkan paparan teori diatas maka dapat disusun model hipotesis penelitian sebagai berikut: Diduga ada pengaruh Fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan.