

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Fasilitas

2.1.1.1 Pengertian Fasilitas

Fasilitas yakni peralatan guna mempermudah berlangsungnya kegiatan. Fasilitas yakni atribut seseorang yang dengan mudahnya ditambah atau dikurangi tanpa mengubah kualitasnya. Fasilitas ialah peralatan guna memisahkan instansi yang satu dengan rivalnya (Dahlius & Ibrahim, 2016: 3). Fasilitas ialah tersedianya peralatan didalam wujud yang nyata demi memerikan rasa mudahnya pada tamunya didalam menjalankan aktivitasnya ataupun kegiatannya, hingga keinginannya tamu tersebut bisa tercukupi (Srijani & Hidayat, 2017: 33).

Fasilitas ialah keseluruhan dipergunakan oleh pekerja didalam kaitannya dengan area pekerjaannya demi berjalan lancarnya pekerjaannya (Darma et al., 2018: 171). Fasilitas ialah perlengkapan yang dipergunakan guna melancarkan saat menyelesaikan tugas yang diembannya. Fasilitas sebagai pembanding layanan dengan pesaing. Makin baiknya penyediaan fasilitasnya makin maksimal pula peningkatan produktivitasnya (Anam & Rahardja, 2017: 2).

Fasilitas kerja berbentuk layanan perusahaannya pada pekerjanya agar termotivasi hingga menghasilkan produktivitas karyawannya (Harpis & Bahri, 2020: 15). Disimpulkanlah fasilitas yakni peralatan yang disediakan perusahaannya untuk karyawannya agar menyokong kinerja karyawannya hingga melancarkan didalam menggapai tujuannya.

2.1.1.2 Jenis Fasilitas Kerja

Adapun jenis fasilitas kerja (Dahlius & Ibrahim, 2016: 3) yakni :

1. Mesin, keseluruhan peralatan yang dipakai didalam pemrosesan produksi diperusahaan.
2. Prasarana, peralatan yang mendukung kelancaran aktivitas perusahaannya.
3. Perlengkapan kantor, mencakup perabot kantor, peralatan laboratorium dan peralatan elektronik.
4. Peralatan inventaris, mencakup inventaris dikantor, dipabrik, dilaboratorium, serta digudang.
5. Tanah, lahan yang tersedia guna membangun gedung perusahaannya.
6. Bangunan.

2.1.1.3 Karakteristik Fasilitas

Karakteristik didalam pemrosesan kegiatan perusahaan (Dahlius & Ibrahim, 2016: 3) yakni:

1. Berbentuk fisik, berjangka waktu tertentu.
2. Memerikan nilai guna dimasa mendatang.

2.1.1.4 Indikator Fasilitas Kerja

Adapun indikator fasilitas (Dahlius & Ibrahim, 2016: 4) adalah :

1. Komputernya
2. Meja kantornya
3. Lahan parkirnya
4. Bangunannya
5. Transportasinya

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan ialah rangkaian prosesi demi memperoleh ketrampilan terkait pekerjaannya dengan mengikuti sistematisnya rangkaian kegiatan yang dipimpin seseorang ahli dibidang dengan maksud agar memaksimalkan ketrampilannya serta pengetahuannya para pekerja. Pelatihan ialah usaha memperbaiki beragam kecakapan serta metode menyelesaikan pekerjaan tertentu (Rosa, 2019: 190).

Pelatihan yakni pemrosesan didalam memperoleh keterampilan tambahan terkait pekerjaannya baik dari seorang ahli dengan maksud meningkatkan keterampilannya serta pengetahuannya (Yulianti, 2015: 903). Pelatihan ialah keseluruhan prosesi menambahkan wawasan serta kecakapannya dengan tujuan agar karyawannya makin handal serta sanggup menuntaskan tanggungjawabnya semakin.

Pelatihan yakni pengupayaan didalam memaksimalkan kemampuannya agar bisa pengetahuannya dan ketrampilannya pada organisasi didalam pencapaian sasarnya (Subroto, 2018: 19). Disimpulkanlah pelatihan yakni prosesi

memerolehkan ketrampilan berkenaan pekerjaannya dengan melakukan rangkaian kegiatan bersistematis dengan maksud memaksimalkan ketrampilannya serta pengetahuannya para pekerjanya.

2.1.2.2 Manfaat Pelatihan

Manfaat dari pelatihan (Rosa, 2019: 190) yakni :

1. Memaksimalkan kepuasan pekerja, tingkatan penghasilannya, wawasan, serta hubungan baik dengan teman bekerja.
2. Meminimalkan pengeluaran perusahaan, *turnover* pekerja, pengeluaran lembur, pengeluaran mereparasi mesin.

2.1.2.3 Metode Pelatihan

Didalam prakteknya, metode pelatihan terklasifikasikan (Rosa, 2019: 191)

1. Metode *On The Job Training*, pelatihannya dilangsungkan ditempat bekerja. Tentunya kemampuan pesertanya lebih meningkat.
 - 1) Metode *Off The Job Training*, pelatihannya secara khusus di *Training Centre* yang umumnya berjalan dengan teratur.

2.1.2.4 Indikator Pelatihan

Adapun indikator untuk mengukur pelatihan (Subroto, 2018: 19) adalah :

1. Kualitas materinya
2. Kualitas metodenya
3. Kualitas instrukturnya
4. Kualitas sarananya
5. Kualitas pesertanya

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi yakni ketersediaan pengupayaan demi tujuan perusahaannya, yang disesuaikan kemampuannya demi mencukupi kebutuhannya (Farisi et al., 2020: 17). Motivasi ialah menelusuti keinginan karyawannya serta membantu pencapaiannya. Memotivasi karyawan bermaksud guna memperluaskan keterampilannya didalam pemenuhan organisasinya (Hanafi & Yohana, 2017: 77).

Motivasi ialah perolehan sekumpulan aktivitas bagi individu yang menimbulkan antusiasmenya didalam melangsungkan kegiatannya (Fachreza et al., 2018: 117). Motivasi ialah pelimpahan ataupun timbulnya sebuah motif sebagai stimulus keinginannya dan menggerakkannya supaya berkemauan bekerja agar meraih tujuannya (Harahap & Tirtayasa, 2020: 124).

Ditiap kegiatannya terdorong oleh kekuatannya dari dalam yang mana kekuatannya inilah yang disebutkan sebagai motivasi (Fadhil & Mayowan, 2018: 41). Disimpulkanlah motivasi bukan berupa kata-kata saja melainkan berisikan stimulus yang mendorong didalam diri tiap individu. Umumnya motivasi bersumber dari pengharapan seseorang demi memperoleh pencapaiannya.

2.1.3.2 Tujuan Motivasi

Tujuannya dari motivasi bagi karyawannya (Subroto, 2018: 22) ialah :

1. Menambahkan moralnya serta kepuasan kerjanya
2. Memaksimalkan produktivitasnya
3. Menstabilkan karyawannya

4. Memaksimalkan kedisiplinannya
5. Menaikkan loyalitasnya, kreativitasnya serta partisipasinya
6. Menaikkan tingkatan kesejahteraannya
7. Memperkuat tanggungjawabnya
8. Mengefisiensikan didalam menggunakan alat

2.1.3.3 Faktor yang memengaruhi Motivasi

Sekumpulan faktor yang memengaruhi motivasi kerja (Farisi et al., 2020: 20) yakni:

1. Kebutuhan hidup mencakup sandang, papan dan pangan. Keinginannya mencukupi kebutuhannya ini mendorong pekerja akan lebih bersemangat untuk bekerja.
2. Kebutuhan masa depan, cerah masa mendatang hingga terciptanya situasi yang harmonis.
3. Kebutuhan harga diri, butuh akan penghargaan serta pengakuan dari lingkungannya.
4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

2.1.3.4 Indikator Motivasi

Adapun beberapa indikator motivasi (Subroto, 2018: 22) yakni :

1. Kebutuhan fisiologisnya, paling mendasar didalam jalan hidup manusia.
2. Kebutuhan rasa amannya, butunya akan keselamatan serta perlindungan.
3. Kebutuhan sosialnya, mencakup rasa sayang, memiliki, serta diterima.

4. Kebutuhan harga dirinya, terkait harga diri seseorang serta prestasinya.
5. Kebutuhan aktualisasi dirinya

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan ialah perolehan ataupun capaiannya seseorang pekerja didalam rentang waktu tertentu disuatu pekerjaannya yang dikerjakannya, dan pekerja itu berkinerja baik pula, dan bisa menyokong perusahaannya didalam memenuhi sasarannya ataupun tujuannya (Subroto, 2018: 20). Kinerja ialah capaian oleh seseorang ataupun sekumpulan orang didalam perusahaan yang relevan dengan wewenangnya yang sudah dilimpahkan atau tentang bagaimana kesuksesan seseorang didalam melakukan pekerjaannya di suatu perusahaan (Anggereni, 2019: 608).

Kinerja yakni penggambaran terkait tingkatan capaian terlaksananya aktivitas didalam merealisasikan tujuan perusahaannya. Kinerja karyawan bermakna produktifnya karyawan sebagai penghasil dari perluasan karyawannya yang memengaruhi efektivitas perusahaannya (Farisi et al., 2020: 16). Kinerja merupakan perilaku nyata yang akibat perilaku karyawannya sebagai pencapaiannya didalam perusahaan. Kinerja menjadikan gambaran mampunya serta terampilnya didalam bekerja yang mengakibatkan akan memperoleh penghargaan dari perusahaannya (Adha et al., 2019: 49). Kinerja ialah terkait melangsungkan pekerjaannya serta memperoleh hasil yang ingin diraihinya (Heryenzus & Laia, 2018: 12). Disimpulkanlah kinerja karyawan yakni hasil dari sukses ataupun tidak tujuan yang telah ditetapkannya.

2.1.4.2 Faktor yang memengaruhi kinerja

Adapun faktor yang memengaruhi kinerja (Astuti & Sari, 2018: 1) ialah:

1. Kemampuannya
2. Kompensasinya
3. Pelatihannya

2.1.4.3 Unsur penilaian kinerja

Adapun unsur yang dinilai dalam proses penilaian kinerja (Hasibuan, 2016: 95) yaitu:

1. Kesetiannya
2. Prestasi atas pekerjaannya
3. Kejujurannya
4. Kedisiplinannya
5. Kreativitasnya
6. Kerjasamanya
7. Kepemimpinan

2.1.4.4 Indikator Kinerja

Indikator dari kinerja (Kristianti et al., 2020: 103) yakni:

1. Kualitas kerjanya, pekerjaan yang berkualitaslah yang harus diperolehnya.
2. Kuantitas kerjanya, target yang diharuskan selesai didalam pekerjaannya.
3. Kendala kerjanya, dapat tidaknya pekerja diandalkan perusahaan.
4. Kerjasama, perilaku yang harus dibina antar sesama anggotanya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun Peneli	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Darma et al., 2018)	Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Muara Bulian	<i>Path Analysis</i>	Fasilitas kerjanya dan kompetensinya memengaruhi kinerjanya
2	(Harpis & Bahri, 2020)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PUPR Serdang Bedagai	Asosiatif Kausal, kuantitatif	Fasilitas kerjanya, pengawasannya dan kompensasinya memengaruhi kinerjanya
3	(Anggere ni, 2019)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan LPD Buleleng	Analisis regresi sederhana	Pelatihannya memengaruhi kinerja karyawannya
4	(Astuti & Sari, 2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan	Analisis linier berganda	Pelatihannya memengaruhi kinerja karyawannya
5	(Sartika, 2018)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RS Bhineka Bakti Husada	Deskriptif, sampling Slovin	Pendidikannya dan Pelatihannya, Kompensasinya dan Motivasinya memengaruhi Kinerja Karyawannya
6	(Kristiant i et al., 2020)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta	Analisis regresi	Motivasinya dan disiplin kerjanya memengaruhi kinerja pegawainya
7	(Heryenz us & Laia, 2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT BNI Cabang Batam	Analisis jalur	Kompensasinya dan motivasinya memengaruhi kinerja karyawannya

Sumber: Peneliti, 2021

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Fasilitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Dengan keberadaan fasilitas kerja, tentunya fasilitas itu dimanfaatkan oleh pekerja didalam memudahkan pekerjaannya. Fasilitas ialah keseluruhan dipergunakan oleh pekerja didalam kaitannya dengan area pekerjaannya demi berjalan lancarnya pekerjaannya. Seperti penelitian (Darma et al., 2018: 171) berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerjanya Dan Kompetensinya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawainya Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawainya Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari” yang menyimpulkan Fasilitas kerjanya dan kompetensinya memengaruhi kinerja karyawannya.

2.3.2 Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan yakni pengupayaan didalam memaksimalkan kemampuannya agar bisa pengetahuannya dan ketrampilannya pada organisasi didalam pencapaian sarannya. Seperti penelitian (Subroto, 2018) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” yang menyimpulkan pelatihannya dan motivasinya memengaruhi kinerja karyawannya.

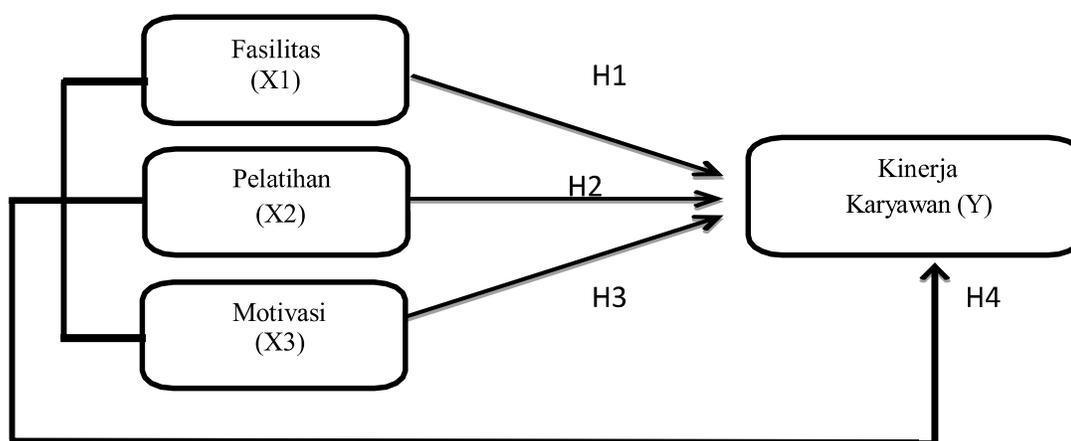
2.3.3 Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

berupa kata-kata saja melainkan berisikan stimulus yang mendorong didalam diri tiap individu. Umumnya motivasi bersumber dari pengharapan seseorang demi memperoleh pencapaiannya. Seperti penelitian (Lusri & Siagian, 2017) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Borwita Citra Prima Surabaya” bahwa motivasinya dan kepuasan kerjanya memengaruhi kinerja karyawannya.

2.3.4 Fasilitas, Pelatihan, dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Dengan tersedianya fasilitas yang lengkap dan memadai, pelatihan yang tepat guna bagi karyawan, serta motivasi yang tinggi dinilai sangat efektif guna kelancaran perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan. Karena keseluruhan variabel tersebut akan berdampak pada hasil kerja karyawan.

Maka diperoleh susunan hipotesis yakni sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti (2021)

2.4 Hipotesis

Ditetapkanlah hipotesis penelitiannya ini yakni:

- H1: Fasilitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BFI Finance.
- H2: Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BFI Finance.

- H3: Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BFI Finance.
- H4: Fasilitas, Pelatihan, dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BFI Finance.