

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Fasilitas

2.1.1.1. Definisi Fasilitas

Menurut Chasanah & Rustiana (2017: 436) fasilitas ialah sesuatu yang digunakan secara langsung oleh karyawan untuk memperlancar pekerjaannya.

Menurut Amallia et al., n.d (2018: 65) fasilitas ialah alat pembantu dalam melakukan pekerjaan serta sesuatu yang dapat dinikmati oleh penggunanya.

Menurut Sitompul (2018: 32) fasilitas ialah satu alat pembantu yang dapat menciptakan inspirasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Hanafi et al. (2018: 387) fasilitas ialah segala sesuatu yang terdapat dalam instansi serta sebagai sarana pendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Menurut A. Irawan & Suryani (2018: 268) sarana yang dipakai oleh karyawan untuk membantu pekerjaannya secara langsung ialah fasilitas.

Berdasarkan penguraian diatas disimpulkan bahwa fasilitas ialah sarana yang diberikan sebagai alat pembantu dalam melaksanakan pekerjaan penggunanya.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Fasilitas

Menurut Syahsudarmi (2018: 50) faktor yang dapat digunakan mengukur fasilitas ialah:

1. Sifat dan motivasi di balik pergaulan, sifat bantuan secara teratur menentukan prasyarat rencana yang berbeda. Misalnya, rencana klinik darurat perlu memikirkan ventilasi yang memuaskan, ruang perangkat obat, ruang duduk pasien yang menyenangkan, merapikan kamar yang toleran. Konfigurasi kantor yang hebat dapat memberikan manfaat, termasuk organisasi yang tidak salah lagi dan di dalam rencana dapat menjadi merek dagang atau isyarat tentang gagasan administrasi di dalamnya.
2. Aksesibilitas dan persyaratan lahan untuk tempat atau tempat) Setiap organisasi bantuan memerlukan area fisik untuk mendirikan kantor administrasi. Dalam menentukan area fisik, beberapa komponen diperlukan, khususnya kapasitas moneter, pedoman pemerintah.
3. Fleksibilitas desain adaptasi struktur diperlukan jika volume permintaan sering terombang-ambing dan jika administrasi dengan cepat tumbuh, maka bahaya anggaran umumnya sangat besar. Kedua kondisi ini menyebabkan kantor administrasi menjadi fleksibel untuk masuk akal perbaikan masa depan.
4. Faktor estetis, variabel-variabel penuh gaya, yang didalangi dengan baik, kantor-kantor bantuan yang menarik akan memiliki opsi untuk memperluas kerangka pikiran klien yang menggembirakan menuju bantuan, terlepas dari bagian-bagian perwakilan terhadap pekerjaan dan tambahan inspirasi pekerjaan dan tambahan. Perspektif yang harus diatur menggabungkan. Misalnya tinggi atap bangunan, luas jendela dan pintu masuk, keadaan pintu masuk beragam, dan hiasan di dalam.

5. Masyarakat dan lingkungan sekitar, kelompok orang dan kondisi yang meliputi, terutama masalah sosial dan ekologi di sekitar kantor administrasi mengambil pekerjaan yang signifikan dan mempengaruhi organisasi. Jika organisasi tidak memikirkan faktor ini, pada saat itu daya tahan organisasi dapat dirusak.
6. Biaya pengembangan dan kerja, kedua jenis biaya tersebut dipengaruhi oleh rencana kantor.

2.1.1.3. Aspek-Aspek Fasilitas

Menurut Soemitro & Suprayitno (2018: 7) aspek aspek yang mempengaruhi fasilitas, yaitu:

1. Aspek lingkungan: fasilitas ialah bagian dari suatu lingkungan hidup suatu wilayah. Keberadaan suatu fasilitas tidak boleh menyebabkan kualitas lingkungan hidup menjadi menjadi lebih buruk. Bahkan sebaliknya, suatu fasilitas bisa sengaja diadakan untuk memperbaiki dan/atau menjaga agar kualitas lingkungan hidup tetap baik atau menjadi lebih baik. Terhadap fasilitas wajib dikenakan kajian analisa dampak lingkungan sebelum diberi ijin.
2. Aspek resiko: setiap fasilitas mempunyai beberapa macam bentuk resiko, kegagalan atau tidak berfungsi dengan semestinya, pada seluruh tahap siklus hidupnya. Oleh karena itu, didalam manajemen aset fasilitas, resiko ini harus bisa diidentifikasi dan dikelola dengan baik agar tidak terjadi atau walaupun terjadi, terjadi pada tingkat rendah terbatas.

3. Aspek ekonomi: fasilitas dibangun, dioperasikan dan dipelihara dengan menggunakan dana yang jumlahnya sangat penting, baik pada kasus fasilitas publik maupun fasilitas swasta. Pemakaian dana ini harus bisa bersifat benar dan tepat.

2.1.1.4. Fungsi Fasilitas

Menurut Soemitro & Suprayitno (2018: 5) fungsi fasilitas meliputi:

1. Fungsi memproduksi sesuatu.
2. Fungsi melayani sesuatu.

2.1.1.5. Indikator Fasilitas

Menurut Chasanah & Rustiana (2017: 436) indikator fasilitas meliputi:

1. Fasilitas alat kerja.
2. Fasilitas perlengkapan kerja.
3. Fasilitas sosial.

2.1.2. Disiplin

2.1.2.1. Definisi Disiplin

Menurut Bonar Sahala Situmean (2018: 65) kesadaran yang dikendalikan oleh perwakilan dalam menyelesaikan kewajiban mereka dengan tugas penuh ialah disiplin.

Menurut Syafrina (2017: 5) disiplin ialah karyawan yang datang ke perusahaan dan pulang tepat pada waktunya.

Menurut Sefriady & Iskandar (2018: 62) disiplin ialah suatu sikap, perilaku sesuai pedoman yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Andry (2019: 39) disiplin ialah tata tertib yang dibuat oleh pemimpin diperusahaan.

Menurut Andry (2018: 119) disiplin adalah tingkat konsistensi dan kepatuhan terhadap standar yang sesuai dan akan mendapat sanksi jika mereka mengabaikan pedoman ini.

Berdasarkan penguraian diatas disimpulkan bahwa disiplin ialah alat yang digunakan oleh manajemen didalam suatu organisasi untuk mengubah perilaku pekerja agar bertindak sesuai dengan norma.

2.1.2.2. Bentuk Sanksi dari Tindakan Indisipliner

Menurut Fahmi (2017: 75) terdapat 2 sanksi yang diterima, yaitu:

1. Teguran lisan.
2. Teguran tertulis.

2.1.2.3. Faktor yang Memengaruhi Disiplin

Menurut Andry (2019: 40) terdapat 6 hal yang mempengaruhi disiplin kerja, terdiri dari:

1. Ukuran kompensasi.
2. Sikap atasan dalam perusahaan.
3. Aturan sebagai acuan.
4. Keberanian atasan mengambil tindakan.
5. Pengawasan atasan.
6. Perhatian yang diberikan terhadap pegawai.

2.1.2.4. Jenis-Jenis Disiplin

Menurut Pramularso (2017: 174) terdapat 5 jenis disiplin sebagai berikut:

1. Disiplin Diri

Disiplin diri ialah tatanan perilaku yang dibuat atau dibatasi tanpa orang lain.

2. Disiplin Kelompok

Disiplin kelompok adalah layak, patuh, dan tunduk pada pertemuan yang bertentangan dengan prinsip, permintaan, dan pengaturan yang berlaku, dan dapat mengendalikan diri dari dorongan antusiasme untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu, seperti menjaga keamanan hierarkis dan melaksanakan tindakan otoritatif.

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif direncanakan untuk mendesak perwakilan supaya mematuhi pedoman.

4. Disiplin Korektif

Disiplin korektif ialah dorongan meningkatkan dan mengejar kewajiban yang diberikan.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif ialah sejenis disiplin untuk menghindari kesalahan diulang.

2.1.2.5. Dimensi & Indikator Disiplin

Menurut Sefriady & Iskandar (2018: 62) terdapat 3 dimensi serta indikator disiplin kerja, terdiri dari:

1. Dimensi absensi beserta indikator: tepat waktu.
2. Dimensi kreativitas beserta indikator: inovatif.
3. Dimensi loyalitas beserta indikator: sikap yang baik.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Edison et al. (2016: 190) kinerja karyawan ialah prosedur yang diperkirakan selama suatu periode tergantung pada pemahaman yang ditetapkan sebelumnya.

Menurut Ginting (2018: 133) kinerja karyawan ialah performa yang seseorang dalam mengerjakan tugas.

Menurut Syahyuni (2018: 77) kinerja pekerja ialah keberhasilan kerja yang dicapai oleh pekerja melalui jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja dalam melakukan kewajibannya dengan tugas penuh.

Menurut Riupassa (2018: 89) *Employee performance rights are privileges of organizational cooperation commitments given from them to the organization* berarti hak kinerja karyawan ialah hak istimewa kerja sama organisasi komitmen yang diberikan dari mereka kepada organisasi.

Menurut Siagian, 2018: 27) kinerja karyawan ialah efek kerja sesuai kriteria sebelumnya.

Berdasarkan penguraian diatas disimpulkan kinerja karyawan ialah performa yang diberikan pekerja melalui pekerjaannya.

2.1.3.2. Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Syahyuni, 2018: 78) terdapat 9 cara untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. Skala peringkat.
2. Kumpulan persoalan.
3. Metode catatan capaian.
4. Metode dengan pilihan tersusun.
5. Metode kejadian krisis.
6. Perbandingan peringkat.
7. Pendekatan evaluasi perbandingan.

2.1.3.3. Faktor Faktor Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori (Akbar, 2018:6) faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

1. Motivasi
Elemen penggerak yang membuat orang bekerja. Persyaratan ini diidentifikasi dengan naluri manusia.
2. Kepuasan kerja
Kepuasan kerja mempresentasikan emosi seseorang tentang pekerjaan mereka. Ini dapat dilihat dari kerangka pikiran para perwakilan yang bersemangat untuk bekerja dan segala sesuatu yang diidentifikasi dengan kondisi yang sudah selesai.
3. Tingkat stress

Perasaan cemas yang mendorong seseorang untuk berhasil bumi dapat memberdayakan penggunaan pekerjaan mereka.

4. Kondisi pekerjaan

Kondisi kerja yang dirujuk dapat memengaruhi eksekusi di sini adalah lingkungan kerja, ventilasi, dan cahaya dalam ruangan.

5. Sistem kompensasi

Pemberian kompensasi harus tepat dengan tujuan agar perwakilan semakin bersemangat untuk bekerja.

6. Desain pekerjaan

Elemen untuk memutuskan latihan kerja yang sah dari seorang individu atau pertemuan perwakilan. Desain pekerjaan harus jelas sehingga perwakilan dapat berfungsi secara mengagumkan sesuai bidang yang diberikan kepadanya.

2.1.3.4. Unsur-Unsur Evaluasi Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori Nanulaita (2018: 209) beberapa evaluasi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pencapaian: Evaluasi hasil kerja dari pekerja.
- 2) Kedisiplinan: Evaluasi disiplin di persetujuan undang-undang
- 3) Kreatifitas: Evaluasi memperluas kreativitas
- 4) Kecakapan: Evaluasi menyelaraskan banyak faktor yang terkait.
- 5) Tanggung jawab: mempercayakan tanggung jawabnya.

2.1.3.5. Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori Andry (2019: 45) terdapat 3 indeks dari kinerja karyawan yaitu:

1. Efisiensi dalam melaksanakan tugas.
2. Kualitas kerja.
3. Kuantitas kerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkenaan dengan tema dapat diuraikan dibawah:

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Sari, 2016)	Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sanggata Selatan Kabupaten Kutai Timur	Fasilitas kerja Lingkungan Kerja Motivasi Kinerja Pegawai	1. Hasil dari penelitian tersebut didapatkan bahwa Fasilitas kerja, berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
2	(Lajutama et al., 2017)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun	Fasilitas kerja Lingkungan kerja Kinerja karyawan	1. Hasil dari penelitian tersebut didapatkan bahwa fasilitas kerja silmutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	(Pramularso, 2017)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan	Disiplin Kerja Kinerja Karyawan	1. Hasil dari penelitian tersebut didapatkan bahwa disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta.

4	(R. Irawan & Handayani, 2018)	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta	Disiplin Kinerja karyawan	1. Hasil dari penelitian tersebut didapatkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
5	(A. Irawan & Suryani, 2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang	Gaya Kepemimpinan Fasilitas kantor Disiplin Kerja Kinerja Karyawan	1. Hasil dari penelitian tersebut didapatkan bahwa fasilitas kantor memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. 2. Hasil dari penelitian tersebut didapatkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
6	(Arofah & Pramusinto, 2015)	Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang	Fasilitas Kantor Motivasi Kerja Disiplin Kerja Kinerja	1. Hasil dari penelitian tersebut didapatkan bahwa fasilitas kantor, berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. 2. Hasil dari penelitian tersebut didapatkan bahwa fasilitas kantor, berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.
7	(Sitio & Tantular, 2019)	Analisa Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Centaryasa Megatamacipta	Fasilitas Kerja Pelatihan Kedisiplinan Kinerja Karyawan	1. Hasil dari penelitian tersebut didapatkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan secara silmutan. 2. Hasil dari penelitian tersebut didapatkan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap

				kinerja karyawan secara silmutan.
--	--	--	--	-----------------------------------

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan

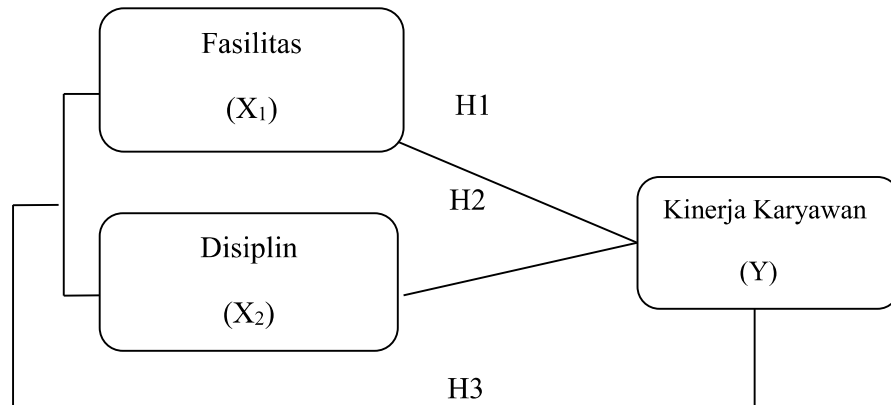
Penelitian Anam & Rahardja (2017) disebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh fasilitas. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin lengkap fasilitas di perusahaan tersebut semakin bagus kinerja karyawannya.

2.3.2. Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Pramularso (2017) disebutkan bahwa disiplin kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh disiplin. Hasil ini memperlihatkan bahwa semakin bagus kedisiplinan di perusahaan semakin bagus kinerja karyawannya.

2.3.3. Fasilitas Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian A. Irawan & Suryani (2018) disebutkan bahwa kinerja karyawan terpengaruh secara signifikan serta positif oleh fasilitas dan disiplin. Hasil ini memperlihatkan bahwa semakin bagus fasilitas dan kedisiplinan maka semakin bagus juga kinerja karyawannya. Berikut pemerincian kerangka berikir pada gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

2.4. Hipotesis

Berikut uraian hipotesis berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 2.1 :

H1: Fasilitas berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kohindo Sukses Sejahtera.

H2: Disiplin berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kohindo Sukses Sejahtera

H3: Fasilitas serta Disiplin berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kohindo Sukses Sejahtera