

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Fasilitas Kantor

2.1.1.1 Pengertian Fasilitas Kantor

Menurut Kelatow, & Trang, (2016: 373) fasilitas adalah strategi yang ditawarkan perusahaan dalam bentuk alat yang mendukung alur perusahaan dalam pencapaian yang sudah ditetapkan.

Menurut Anam & Rahardja, (2017: 2) fasilitas adalah teknik yang digunakan untuk memperingankan pekerjaan karyawannya agar dapat meningkatkan produktivitas, karena semakin baik fasilitas yang diberikan semakin baik juga proses pengerjaannya.

Menurut Sirait, (2017: 111) fasilitas adalah suatu kendaraan atau alat untuk memfasilitasi kegiatan internal dan memperbaiki hasil kinerja karyawan sehingga dapat melakukan pekerjaan yang baik.

Menurut Budi, Kusumayudha, & Riana, (2019: 223) fasilitas kerja adalah hal yang bias mempengaruhi terhadap kepuasan masing-masing karyawan terhadap fasilitas yang diberikan apakah benar-bener memadai.

Menurut Sitompul, (2018: 32) fasilitas adalah lokasi pendukung diruang fisik perusahaan, dan digunakan dalam operasi sehari-hari perusahaan. memiliki penggunaan pribadi yang tahan lama dan memberikan manfaat untuk masa depan.

Menurut Anggrainy, Darsono, & Putra, (2018: 4) fasilitas adalah penyediaan alat yang berupa fisik yang diberikan kepada pengguna fasilitas agar mendapatkan kenyamanan secara efektif.

Menurut Kaok, (2019: 2) fasilitas adalah alat modern yang membantu karyawan untuk menyelesaikan proyek dengan mudah untuk meningkatkan kinerja mereka. Strategi organisasi yang dipimpin karyawan untuk mendukung dan memenuhi kebutuhan dari karyawan agar dapat bekerja dengan baik di tempat kerja.

Berdasarkan pengertian fasilitas dari para ahli dapat disimpulkan bahwa fasilitas mempunyai sifat pendukung dalam kegiatan perusahaan yang dapat digunakan saat aktivitas sehari-hari dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas yang dijelaskan di atas memiliki jenis dan manfaat yang berbeda sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan suatu perusahaan dan fasilitas mempunyai faktor pendukung dalam pencapaian misi perusahaan serta membantu kinerja karyawan agar pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan.

2.1.1.2 Jenis – Jenis Fasilitas Kantor

Adapun menurut Sari, (2016: 507) mengenai jenis fasilitas, antara lain:

1. Peralatan.
2. Prasarana.

3. Perlengkapan kantor.
4. Peralatan barang-barang/Investasi.
5. Lahan/Tanah.
6. Gedung.
7. Kendaraan.

2.1.1.3 Karakteristik Fasilitas Kantor

Disamping jenis-jenis fasilitas, juga ada beberapa karakteristik fasilitas kantor (Sitompul, 2018: 32) antara lain :

1. Terdapat struktur fisik.
2. Selalu menggunakannya dalam kegiatan sehari-hari.
3. Mempunyai jangka waktu pemakaian yang maksimum lebih dari 1 bulan.
4. Mempunyai manfaat dimasa depan.

2.1.1.4 Indikator Fasilitas Kantor

Adapun 5 indikator fasilitas menurut Sitompul, (2018: 32) sebagai berikut:

1. Sesuai dengan kebutuhan.
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja.
3. Mudah dalam penggunaan.
4. Mempercepat proses kerja.
5. Penempatan ditata dengan benar.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Mahpudin & Purnamasari, (2018: 67) motivasi adalah suatu dukungan untuk menaikkan usaha upaya pencapaian tujuan organisasi,, dengan memberikan kesenangan atas keinginan seseorang.

Menurut Andry, (2018: 119) motivasi adalah keinginan untuk bangkit dari dalam diri orang atau orang lain karena adanya rasa tersemangati, terinspirasi dan terdorong untuk melakukan tindakan yang menghasilkan hasil yang efisiensi yang baik.

Menurut Rukhayati, (2018: 99) motivasi merupakan upaya dan semangat yang ada pada orang yang bekerja, memberikan kekuatan dan control diri untuk melaksanakan tugas secara efektif dalam batas-batasan pekerjaan.

Menurut Anggrainy *et al.*, (2018: 3) motivasi merupakan semua kekuatan pada seseorang yang memberikan kekuatan, arahan, dan kontrol agar mereka dapat bersedia bekerja dengan tanpa adanya paksaan dari pihak perusahaan.

Menurut Yohana, (2017: 77) motivasi adalah menemukan keinginan karyawan dan membantu untuk pencapaian dalam proses yang mulus.

Menurut Wibowo, (2015: 170) motivasi adalah hubungan antara perilaku yang dapat memengaruhi seseorang untuk mencapai suatu tujuan individu itu sendiri.

Menurut Eliyanto, (2018: 171) motivasi adalah keadaan untuk memotivasi karyawan agar bisa mencapai tujuan dari yang diharapkan. Dalam hal ini, motif berarti

kehendak atau tujuan yang ingin dicapai. Motivasi melibatkan tujuan yang memberikan dorongan dan arahan untuk tindakan.

Berdasarkan pemahaman dari para ahli berhasil dirangkum bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sifatnya mendorong seseorang dalam menjalankan aktivitasnya untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan, dengan demikian karyawan menginginkan penghargaan atau insentif dari perusahaan dan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, tanpa adanya motivasi yang tinggi, seseorang akan merasakan berat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

2.1.2.2 Unsur – Unsur Motivasi Kerja

Motivasi terdiri dari 3 unsur yang saling berinteraksi sebagai berikut (Dariansyah, 2018: 153) :

1. Kebutuhan, terjadi karena ketidak seimbangan antara ilmu dan jiwa.
2. Untuk memenuhi suatu kebutuhan.
3. Insentif, segala hal yang dapat memenuhi kebutuhan dan meberikan dorongan.

2.1.2.3 Tujuan Motivasi Kerja

Adapun 5 tujuan dari motiva sikerja menurut Dariansyah, (2018: 153) sebagai berikut :

1. Memajukan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Memajukan produktifitas kerja karyawan.
3. Menjaga kestabilan karyawan perusahaan.
4. Memajukan sikap disiplin kepada karyawan.

5. Memaksimalkan pengadaan karyawan.

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Eliyanto, (2018: 172) adapun indikator yang digunakan dalam variabel motivasi kerja ini adalah:

1. *Needs for Achievement (N-ach)*, yaitu kebutuhan untuk maju, berprestasi, berkompetisi, dan ingin sukses. Seseorang akan merasa terhormat apabila dihargai oleh orang lain. Ini merupakan hal yang memotivasi seseorang dalam bekerja.
2. *Needs for Power (N-Pow)*, yaitu kebutuhan untuk berkuasa, ingin memiliki status sosial yang lebih tinggi, dan mendapat pengakuan. Seseorang akan termotivasi apabila memiliki status yang jelas, kekuasaan, dan atau kewenangan atas pekerjaannya. Ini merupakan hal yang memotivasi seseorang dalam bekerja.
3. *Needs for Affiliation (N-Aff)*, yaitu kebutuhan sosial, saling mencintai, kerjasama, berteman, dan hubungan interpersonal. Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan rasa aman dan tenteram terlepas dari bahaya fisik dan tekanan fisik juga termasuk dalam kebutuhan ini, yang merupakan hal yang dapat memotivasi seseorang dalam bekerja.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Untari, (2018: 4) kedisiplinan ialah fungsi *Operative* ke enam dari sumber daya manusia, karena tingkat kedisiplinan semakin baik maka makin tinggi juga

mutu kerja yang akan diraih. Dengan tanpa adanya disiplin yang baik perusahaan akan kesusahan dalam mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Sutanto, Eddy & Suwondo, Diah, (2015: 138) disiplin kerja adalah prinsip yang digunakan perusahaan untuk memberikan kewajiban bagi karyawan karena karyawan mengetahui kewajiban mereka dan cenderung mempriorotaskan pekerjaan yang baik berdasarkan ketentuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Handoko & Waluyo, (2017: 2) disiplin kerja adalah cara para manajer berinteraksi dengan karyawan untuk siap mengubah sikap dan upaya untuk meningkatkan pemahaman seseorang tentang tujuan perusahaan.

Menurut Jeffrey, (2017: 78) disiplin kerja adalah sifat seseorang yang diberikan oleh atasan untuk berkomunikasi dengan bawahannya supaya karyawan siap dapat memperbaiki sikap untuk mengikuti prinsip sosial dan etika yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut Rukhayati, (2018: 3) disiplin kerja adalah suatu karakter yang buruk dengan adanya komunikasi antara atasan dan bawahan agar karyawan dapat menerima perilaku taat pada semua aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Anggrainy, (2018: 5) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah tiap orang dan kelompok yang dapat menetapkan ketaatan terhadap pesanan dan berniat mengambil langkah-langkah yang dibutuhkan secara tepat.

Menurut Siagian, (2018: 24) disiplin kerja adalah sikap saling menghargai, patuh dan taat terhadap aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan, baik secara lisan dan

tulisan, dan menerima sanksi yang telah dibuat apabila sudah melanggar aturan perusahaan.

Berdasarkan pemahaman diatas, bahwa disiplin kerja menurut para ahli mempunyai kesimpulan, disiplin kerja adalah suatu hal yang berpengaruh dalam perusahaan, tanpa adanya disiplin kerja yang bagus akan susah untuk perusahaan mendapatkan kinerja yang optimal. Disiplin kerja yang bagus dapat terciptanya rasa kewajiban melakukan pekerjaan dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

2.1.3.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Untari, (2018: 4) adapun faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Kemampuan tingkat kedisiplinan karyawan.
2. Tingkat keteladanan pemimpin berperan dalam memutuskan kedisiplinan karyawannya.
3. Balas jasa ikut serta dalam kedisiplinan kerja.
4. Kebijaksanaan dalam pemberian hukuman atau balas jasa akan terciptanya kedisiplinan kerja yang bagus.
5. Adanya waskat, yang artinya pemimpin langsung memantau sikap, perilaku, moral dan prestasi kerja karyawan.
6. Adanya sanksi yang semakin berat, karyawan akan merasa takut untuk melanggar suatu aturan yang ditetapkan

7. Pemimpin harus tegas dalam mengambil keputusan dan bertindak sesuai dengan sanksi yang sudah diterapkan.
8. Hubungan antara karyawan yang harmonis ikut serta pencapaian kedisiplinan karyawan.

2.1.3.3 Tujuan Disiplin Kerja

Darwin Lie, Efendi (2016: 4) ada tujuan utama disiplin secara khusus adalah:

1. Agar menepati semua kebijakan dan aturan perusahaan sudah ditetapkan, baik secara tertulis maupun lisan.
2. Disiplin kerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan teliti dan sesuai dengan bagian yang sudah diberikan oleh atasan.
3. Dapat memelihara dan menggunakan prasarana dan sarana, jasa dan barang dengan semaksimal mungkin.
4. Dapat berperilaku dan bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku pada perusahaan.
5. Karyawan dapat menghasilkan kemampuan yang sangat tinggi sesuai yang diharapkan oleh perusahaan dalam jangka waktu pendek maupun panjang.

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya bahkan ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut (Nurmaidah Br Ginting, 2018: 133) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi diantaranya:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.

2. Peraturan tingkah laku dan berpakaian dalam bekerja.
3. Peraturan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang hal yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan yang dilakukan para karyawan dalam perusahaan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Riniwati, (2016: 167) kinerja adalah sebagaimana seseorang dapat memainkan peran aktif didalam organisasi, agar tercapainya suatu tujuan yang di harapkan dalam hal yang memengaruhi kinerja orang dengan memperhitungkan kerugian baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Menurut Andry, (2018: 119) kinerja adalah seseorang dalam mengerjakan strategi organisasi, dalam pencapaian target yang khususnya berhubungan dengan posisi individu bagi organisasi.

Menurut Nurmaidah Br Ginting, (2018: 133) kinerja adalah rencana aksi yang direncanakan. Manajemen didorong dengan sumber daya manusia yang mempunyai motivasi, minat, dan kemampuan. Suatu organisasi dapat peduli dan menghargai pada sikap dan perilakunya melalui penerapannya.

Menurut Sari, (2016: 407) kinerja adalah tata cara melaksanakan pekerjaan dari hasil yang didapatkan dari satu pekerjaan, tanggung jawab, upaya menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Lie & Wijaya, (2015: 3) kinerja adalah perilaku yang nyata pada diri seseorang sebagai hasil kerja oleh karyawan sesuai dengan fungsi suatu perusahaan.

Menurut Sutanto, Eddy & Suwondo, Diah, (2015: 137) kinerja adalah hasil seseorang secara semua dalam periode yang ditentukan, upaya melaksanakan tugas seperti, target, hasil kerja yang telah ditentukan dan disepakati secara bersamaan.

Menurut Rizan & Santoso, (2016: 21) menyatakan bahwa kinerja sebagai representasi perilaku karyawan selama bekerja yang berkontribusi kepada pencapaian suatu tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan menurut para ahli diatas, kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu yang di tetapkan dan bertanggung jawab yang telah diberikan perusahaan agar dapat tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut serta dapat mengurangi kerugian pada perusahaan.

2.1.4.2 Faktor – Faktor Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut: (Riniwati, 2016: 40).

1. Efektivitas dan efisiensi

Pekerjaan seseorang dapat dikatakan efektif dalam pencapaian suatu tujuan dan dikatakan efektif jika kinerja dipenuhi sebagai pendorong untuk pencapaian tujuan itu.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Kekuatan dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung keterlibatan pada karyawan. Keberhasilan karyawan hanya dapat dicapai jika karyawan memenuhi komitmen bersama organisasi dan menerima dukungan dari disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Disiplin menunjukkan situasi sikap hormat yang ada pada di Lembaga yang bertentangan dengan ketentuan dan peraturan pada organisasi.

4. Inisiatif

Seseorang berinisiatif dalam kemampuan berpikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk melakukan hal yang berkaitan dengan suatu tujuan organisasi.

2.1.4.3 Fungsi dari Kinerja Kerja

Menurut Ibrahim & Dahlius, (2016: 3) mengemukakan bahwa fungsi dari kinerja kerja adalah sebagai berikut:

1. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
2. Meningkatkan produktivitas, baik barang ataupun jasa.
3. Kualitas produk yang lebih baik/terjamin.
4. Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
5. Lebih mudah/sederhana dalam gerak para pelakunya.
6. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Emron Edison, 2017:192) terdapat beberapa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan.

3. Penggunaan waktu dalam kerja

Yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.

4. Sikap Kooperatif

Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagian besar penelitian sebelumnya akan memberikan gambaran singkat tentang faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan, berikut adalah beberapa penelitian terdahulu.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Kelatow, Adolfina, &	Pengaruh Evaluasi	Penelitian Kuantitatif	1. Hasil penelitian ini menunjukkan metode

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Trang, 2016) ISSN: 2303-1174	Pekerjaan, Gaji Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rs. Pancaran Kasih Manado		penelitian kuantitatif ini merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh hasil data yang valid dengan tujuan membuktikan, menemukan, dan membuktikan sehingga dapat digunakan upaya memecahkan, menginspirasi dan memahami masalah dibagian tersebut.
2	(Sitompul, 2018: 31) ISSN: 2089-6123	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya	Teknik Analisis Kuantitatif	hasil penelitian ini disimpulkan bahwa Pengaruh Variabel (X) Fasilitas Kerja terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai) pada Dinas

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>Pendidikan Kota Palangka Raya adalah sebesar 3,6%, 96,4% Kinerja Pegawainya dipengaruhi oleh variabel lain, hasil penelitian ini termasuk dalam kategori Rendah”.</p>
3	<p>(Anggrainy et al., 2018) ISSN: 2302-0199</p>	<p>Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan</p>	<p>Metode Survey, Test, Observasi</p>	<p>1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa hasil uji deskriptif, menghasilkan terdapat pengaruh fasilitas kerja, prestasi dan disiplin kerja pagawai BKPP Aceh sudah berjalan dengan sempurna.</p>

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh		
4	(Rizan & Santoso, 2016: 25) ISSN: 2302-2663	Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Kinerja Karyawan: Studi Padapt. Sumber Inti Pangan Tangerang	Metode Skala Likert	1. Berdasarkan hasil analisis data dapat dijelaskan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,394 dan angka signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti semakin bagus pemimpin perusahaan maka akan semakin mempengaruhi Kinerja

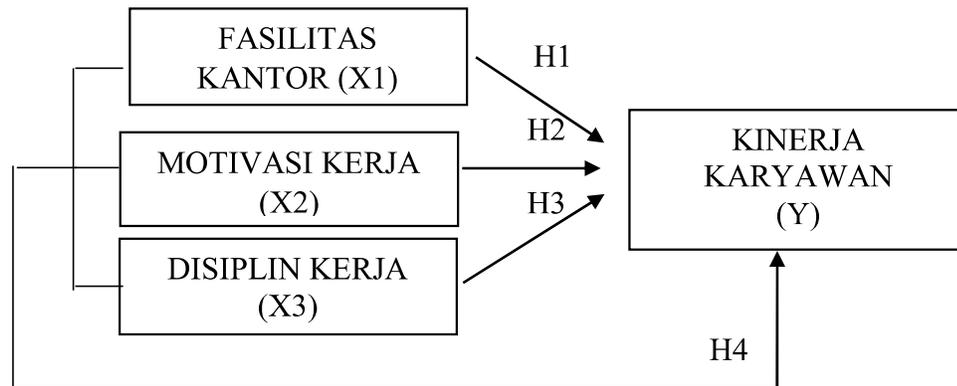
No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				Karyawan PT. Sumber Inti Pangan.
5	(Rukhayati, 2018: 100) ISSN: 2337-8743	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise	Metode Penelitian Verifikasi	1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berubah, jelas memiliki "dampak negatif dan negatif pada kinerja karyawan di Pusat Kesehatan Talise, di mana nilai t hitung $X^2 = 4,166$ pada tingkat kesalahan 5% atau nilai perbedaan $0,05 > 0,000$ menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X^2) khususnya memiliki dampak signifikan terhadap perubahan staf (Y) di

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				Pusat Kesehatan Talise ”.
6	(Lie & Wijaya, 2015: 7) ISSN: 2338-4328	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar	Metode Wawancara, Kuesioner, Observasi, dan Dokumentasi	1. Hasil analisis regresi yang didapat melalui penelitian ini ialah $\hat{Y} = 1,280 + 0,452 X$, dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa hubungan antara variabel X (Disiplin Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) bersifat positif. Artinya jika variabel disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
7	(Dariansyah, 2018: 154) ISSN: 2502- 5449	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kramat Jati.	Analisis Statistik Regresi	1. Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dalam kategori pengaruh sedang. Hal ini bisa dilihat dari hasil statistik uji korelasi dan uji hipotesis dimana dari kedua variabel tersebut dengan menggunakan linier berganda uji F dan uji T.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dapat memberikan gambaran pada hubungan antara variabel dependen (terikat) dengan variabel independen (bebas). Dalam penelitian ini, variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y), variabel bebas adalah Fasilitas Kantor (X1), Motivasi Kerja (X2) dan, Disiplin Kerja (X3). Berikut ini digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan sebagai dasar pemikiran dalam penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan atas jawaban yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang berbentuk pernyataan. Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. H₁: Fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Usaha Kiat Permata di Kota Batam.
2. H₂: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Usaha Kiat Permata di Kota Batam.
3. H₃: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Usaha Kiat Permata di Kota Batam.
4. H₄: Fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Usaha Kiat Permata di Kota Batam.