

BAB II

TINJAUAN PUSAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Fasilitas Kerja

2.1.1.1. Definisi Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang bertujuan untuk dapat memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan demi meningkatkan kinerja pegawai (Anam & Rahardja, 2017 : 4). Fasilitas juga merupakan segala sesuatu yang ditempati, digunakan dan dinikmati oleh karyawan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan demi kelancaran pekerjaan (Iswatun & Ade, 2017 : 436).

Menurut (Sarumaha & Wasiman, 2020 : 397) Fasilitas kerja ialah elemen yang tidak dapat dipisahkan dari kalangan kerja karena penting bagi karyawan dalam mempersiapkan pekerjaan di lingkungan perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Fasilitas adalah sarana pendukung yang digunakan dalam bentuk benda, alat ataupun uang atau lainnya yang dapat menunjang kinerja karyawan dan kelancaran penyelenggaraan usaha tertentu (Budi, Kusumayudha, & Riana, 2019 : 224).

Menurut (Sitompul, 2018 : 32) Fasilitas kerja merupakan sarana penunjang kegiatan fisik perusahaan dan digunakan dalam aktivitas normal perusahaan, mempunyai jangka waktu kegunaan yang relatif tetap dan memberikan keuntungan di masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangat penting bagi

perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian fasilitas kerja menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana untuk memudahkan dan melancarkan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.

2.1.1.2. Fungsi Fasilitas

Menurut (Moenir, 2016 : 119) terdapat beberapa fungsi dari fasilitas kerja yaitu:

- a. Proses implementasi pekerjaan dipercepat, agar bisa mengurangi waktu.
- b. Barang atau jasa yang dapat meningkatkan produktivitas.
- c. Mutu barang yang lebih terjamin.
- d. Ketelitian dalam susunan dan kestabilan standar terjamin.
- e. Semakin mudah dengan dorongan para pelakunya.
- f. Membuat rasa ketenteraman bagi mereka yang bersangkutan agar bisa menurunkan emosional mereka.

2.1.1.3. Indikator Fasilitas Kerja

Ada beberapa indikator – indikator fasilitas kerja menurut (Moenir, 2016 : 120) yaitu :

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

2.1.2.Lingkungan Kerja Non Fisik

2.1.2.1. Definisi Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja ialah merupakan faktor dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya. Agar bisa memperoleh hasil kerja yang lebih maksimal, dimana dalam lingkungan kerja ini terdapat fasilitas kerja yang dapat menunjang kinerja karyawan dalam menyelesaikan kerja yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai suatu tujuan organisasi tersebut (Enny, 2019 : 56).

Menurut (Enny, 2019 : 59) Lingkungan kerja non fisik ialah segala situasi yang terjadi sehubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan antar sesama rekan kerja ataupun hubungan antar atasan dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti dalam (Recky, 2017 : 90) Lingkungan kerja non fisik ialah segala kondisi yang terjadi yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan dengan bawahan maupun dengan sesama teman kerja. Kondisi lingkungan kerja yang memfokuskan pada hubungan kerja karyawan baik itu hubungan atasan dengan bawahan ataupun antar sesama rekan kerja (Anam & Rahardja, 2017 : 4).

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik ialah segala bentuk hubungan kerjasama antara atasan, bawahan ataupun dengan sesama rekan kerja untuk bisa saling menghormati dan saling mengkomunikasi dengan baik, agar bisa memberikan keharmonisan antar pekerja dalam perusahaan.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Enny, 2019: 58) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1. Aspek pribadi, terdiri dari : keterampilan, ilmu, motivasi, keahlian, menyakinkan dan tanggungjawab yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Aspek leadership, terdiri dari : mutu, dukungan, dan arahan yang diberikan oleh direktur.
3. Aspek kelompok, terdiri dari : mutu dorongan dan motivasi yang diberikan oleh teman dalam satu kelompok, menyakinkan terhadap sesama kelompok, kedamaian serta hubungan antar kelompok.
4. Aspek metode, terdiri dari : metode kegiatan, sarana dan prasarana pekerjaan disediakan oleh lembaga, prosedur lembaga, serta budaya prestasi didalam lembaga.
5. Aspek situasional, terdiri dari : membebani serta pergantian wilayah internal dan eksternal.

2.1.2.3. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2011 : 47) terdapat beberapa indikator lingkungan kerja non fisik yaitu :

1. Struktur Kerja
2. Tanggung Jawab
3. Penghargaan
4. Kelancaran Komunikasi

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja ialah tingkah laku seorang pekerja terhadap pekerjaannya, yakni karyawan yang puas makin meyenangi terhadap kondisi kerja daripada tidak meyenangi. Kondisi kerja yang timbul bisa dilakukan dengan penilaian terhadap pekerjaan untuk bisa menghargai dan bisa mencapai nilai terpenting dalam pekerjaan (Masram dan Muah, 2017 : 117). Kepuasan kerja ialah suatu kondisi kerja yang dapat berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja dengan baik, bisa mengikuti aturan kerja serta kebijakan organisasi agar bisa memenuhi standari kinerja karyawan (Nabawi, 2019: 171).

Kepuasan Kerja yakni karyawan yang merasakan sikap kepuasan dalam pekerjaan yang dilakukan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh Kepuasan kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapai (Anam & Rahardja, 2017 : 3). Kepuasan kerja ialah karyawan yang merasakan sikap kepuasan terhadap pekerjaan yang dibagikan kepadanya (Wahyuni, 2019 : 157).

Kepuasan kerja adalah kondisi kerja ketika seorang pegawai mengalami perasaan hubungan dengan rekan kerja. Begitu pula, kepuasan kerja ialah salah satu sarana penting bagi seorang karyawan, dimana hasil interaksi karyawan terhadap lingkungan kerja agar dapat dijalankan dengan baik dan bisa mencapai tujuan perusahaan (Winarsih, Bachri, & Yulianto, 2019 : 200). Kepuasan kerja ialah suatu kondisi emosional, baik dari segi positif maupun negatif yang berpengaruh terhadap kegiatannya, positif jika semua aspek dengan harapan

sebaliknya, negatif apabila bagian yang diharapkan tidak sesuai (Nadhiroh, 2019 : 63).

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ialah sikap perasaan karyawan terhadap bentuk kepuasan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam diri pegawai yang berhubungan dengan kondisi kerja

2.1.3.2. Teori Kepuasan Kerja

Menurut (Masram dan Muah, 2017 : 119), Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1. Two Factor Theory

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivators dan hygiene factors. Pada teori ini ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai hygiene atau maintenance factors. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivators.

2. Value Theory

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

3. Perbandingan Intrapersonal (Discrepancy Theory)

Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

4. Teori Keadilan (Equity Theory)

Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Persaan equity atau inequity atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun ditempat lain

2.1.3.3. Indikator – Indikator Kepuasan Kerja

Berikut beberapa indikator yang memengaruhi kepuasan kerja yang terdiri

dari (Busro, 2018 : 102):

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Pemberian kewajiban yang memikat, kesempatan buat belajar dan menampung tanggung jawab serta peningkatan untuk pegawai adalah sumber utama kepuasan dalam pekerjaan,

2. Gaji/Upah (*pay*)

Adalah aspek multidimensi pada kepuasan kerja. Penilaian untuk kepuasandapat dilihat dari besarnya uang atau upah yang diterima pegawai, yang mana apa yang dianggap layak dan pantas dapat dilihat dari hal ini.

3. Promosi (*promotion*),

Adalah peluang untuk meningkatkan diri dari segi intelektual dan keahlian yang menjadi pondasi berharga untuk berkembang di organisasi agar kepuasan dapat tercipta.

4. Pengawasan (*supervision*),

Adalah keahlian pengawas untuk membagikan dukungan perilaku dan bantuan teknis. Yang pertama adalah berpusat pada pegawai, hal ini diukur dengan pengawas yang memanfaatkan kepedulian dan ketertarikan personal untuk pegawai. pengaruh dalam pengambilan keputusan yang bisa memengaruhi pekerjaan pegawai atau iklim partisipasi adalah yang kedua.

5. Rekan kerja (*workers*),

Asal kepuasan kerja yang sederhana terletak pada rekan kerja yang dapat bekerja sama. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak dalam bertindak

selaku bantuan pada anggota individu, kenyamanan, sumber dukungan, dan nasehat.

6. Keadilan

Keadaan yang seimbang ataupun tidak berat sebelah dalam pembagian yang berkaitan dengan hak dan kewajiban pegawai.

7. Hasil Pekerjaan secara keseluruhan

Pelaksanaan tugas yang diberikan memberikan dampak terhadap hasil yang diterima.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah segala kegiatan atau peran pekerjaan dan kemampuan serta motivasi. Dalam melengkapi suatu pekerjaan atau aktivitas seorang pekerja harus mempunyai kemauan serta tingkat keterampilan tertentu. Kesiadaan dan kemampuan seseorang tidaklah efektif jika melakukan pekerjaan tiada pengetahuan mengenai apa yang harus dilakukannya (Ghozali, 2017 : 133).

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh pegawai sesuai dengan kriteria dan standar kerja untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Hasil perbandingan dengan standar pekerjaan itu tergantung pada kinerja karyawan baik atau tidaknya (Bangun, 2012 : 231).

Kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan dengan lebih baik. Hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dengan kemampuan karyawan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing (Winarsih et al., 2019 : 200).

Kinerja ialah sebuah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan untuk menghasilkan kinerja dengan standar kerja serta sasaran yang ditetapkan oleh organisasi (Anam & Rahardja, 2017 : 4). Kinerja pegawai ialah digunakan untuk menentukan apakah pegawai telah melaksanakan dan menyelesaikan tugas secara individu ataupun kelompok dengan tanggung jawab serta kemampuan kerja masing-masing agar tercapainya tujuan tersebut (Suhardi & Sulasri Desi, 2017 : 27).

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan ialah hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang dengan kemampuan dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

2.1.4.2. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor–faktor yang mempengaruhi yaitu sebagai berikut (Enny, 2019 : 115) :

- a. Keahlian dan kemampuan dimiliki oleh individu pada saat mengerjakan suatu kegiatan. Jadi banyak yang memilih keahlian dan kemampuan maka mampu mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh serta apa yang ditetapkan dilakukan dengan benar.
- b. Ilmu adalah kegiatan dimana seorang yang mempunyai ilmu yang berhubungan dengan pekerjaan yang bagus maka senantiasa akan mendapatkan hasil pekerjaan yang baik, demikian juga sebaliknya.

- c. Work Design ialah hasil pekerjaan yang mempunyai design yang baik, agar pekerjaan bisa dilaksanakan dengan benar dan tepat serta memudahkan dalam pekerjaan.
- d. Kepribadian, adalah sikap manusia dan sifat yang dimiliki oleh setiap orang yang mempunyai individual dan sifat yang berbeda terhadap satu dengan lainnya.
- e. insentif ialah penyemangat karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. apabila pegawai mempunyai semangat yang kompeten dari dirinya sendiri bahwa karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan tepat.
- f. Kepemimpinan, adalah tingkah laku seorang atasan dalam mengelola, memerintah serta mengarahkan karyawan untuk melaksanakan kegiatan serta tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.4.3. Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa indikator – indikator kinerja karyawan menurut (Ansory & Indrasari, 2018 : 208), yaitu :

1. Sikap kerja
2. Kedisiplinan kerja
3. Kerja sama
4. Kualitas kerja

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu dengan variabel sama yaitu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Winarsih et al., 2019)	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Kalsel Syariah Kandangan	analisis regresi linier berganda	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandangan
2	(Anggara & Yadnyana, 2019)	Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Di LPD	analisis regresi linier berganda	Kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja sistem informasi akuntansi.
3	(Nabawi, 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	analisis regresi linier berganda	Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum
4	(Ghozali, 2017)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar	analisis regresi linier berganda	1. Motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja, berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.

Tabel 2.1 Lanjutan

				2. Motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
5	(Anam & Rahardja, 2017)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	analisis regresi linier berganda	Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisk dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	(Nurhadian, 2019)	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Analisis Jalur	Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
7	(Wahyuni, 2019)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen	analisis regresi linier berganda	Kepuasan kerja mempengaruhi secara signifikan kinerja dosen di Universitas Merdeka Pasuruan
8	(Iswatun & Ade, 2017)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang	analisis regresi linier berganda	1. Ada pengaruh signifikan kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang.

Tabel 2.1 Lanjutan

9	(Recky, 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indragiri Hilir	analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.
---	---------------	--	----------------------------------	--

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Anam & Rahardja, 2017) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *diterima*. Hasil dari penelitian (Nurhadian, 2019) Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa apabila fasilitas kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

2.3.2. Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

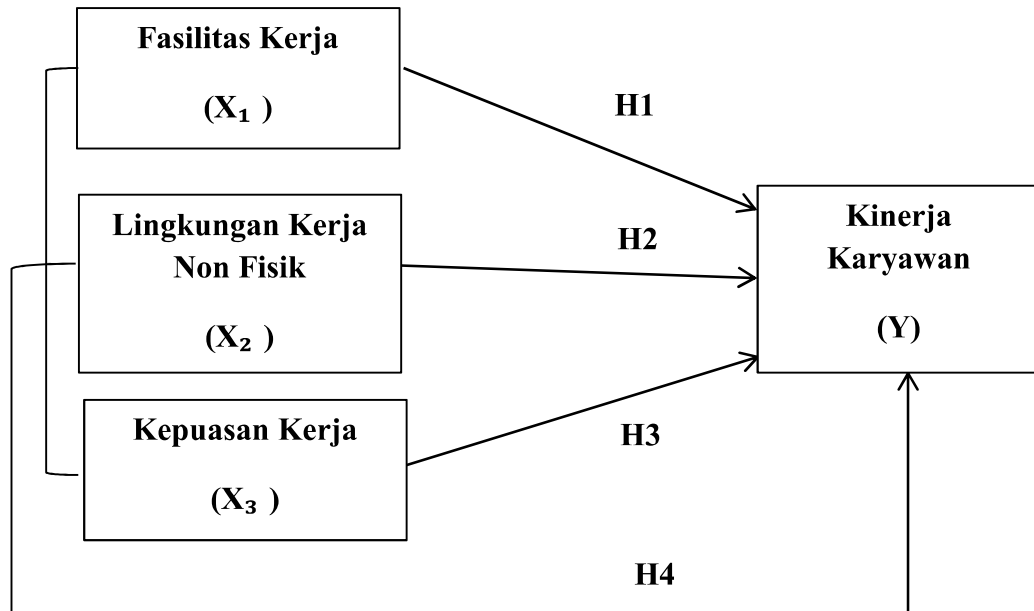
Penelitian yang dilakukan oleh (Recky, 2017) menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kabupaten Indragiri Hilir. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung sebesar $2,495 > t$ tabel sebesar 1,985 dan nilai signifikan sebesar $0,014 <$ dari taraf signifikan 0,05 Maka dan H_a diterima dan H_0 ditolak.

2.3.3. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Winarsih et al., 2019) menyatakan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandungan. Hasil dari penelitian (Ghozali, 2017) juga menyatakan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Hal ini ditunjukkan bahwa hasil nilai Fhitung lebih besar dari pada nilai Ftabel ($10,707 > 2,98$) dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000.

2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan diatas kerangka pemikiran dapat dirumuskan menjadi bagan dibawah ini :



Sumber: Peneliti (2020)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Fasilitas kerja berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jovan Technologies.

H₂ : Lingkungan kerja non fisik berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jovan Technologies.

H₃ : Kepuasan kerja berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jovan Technologies

H₄ : Fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja secara bersama-sama berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jovan Technologies.