

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Dalam menghadapi era persaingan yang semakin kompetitif, masalah sumber daya manusia menjadi perhatian bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta tanggungjawab terhadap perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat (Ramadhan, 2018). Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, apabila perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, maka faktor manusia dapat menjadi penyebab didalamnya. Kesuksesan perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya.

The Paon Sanur Internasional Restaurant adalah salah satu bisnis yang bergerak dalam bidang *food and beverage* khususnya berfokus pada restaurant internasional. Restaurant ini menyediakan berbagai makanan, baik itu lokal maupun makanan internasional. Restaurant ini telah berdiri sejak 2010 dan

selalu mampu bersaing dengan para pesaingnya. Restaurant ini sudah melakukan berbagai pengembangan usaha, baik proses produksinya maupaun pemasaran produknya. Untuk mengembangkan produknya dan mencapai tujuan perusahaan, The Paon Sanur Internasional Restaurant selalu bergantung pada kinerja yang dimiliki karyawannya, sehingga perusahaan selalu berusaha untuk memperbaiki dan memperhatikan tenaga kerjanya agar karyawan merasa nyaman dan akan meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya peningkatan dari kinerja karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja dan nantinya akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk itu kinerja dari karyawan harus mendapatkan perhatian dari pimpinan, sebab menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian ini menggunakan *grand theory* yaitu *goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke (1968) yang mengatakakan adanya hubungan antara penetapan tujuan dan kinerja. Konsep dasar teori ini yaitu karyawan mampu memahami tujuan yang diharapkan perusahaan maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika karyawan berkomitmen tinggi untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi kinerjanya dalam organisasi (Robbins, 2008).

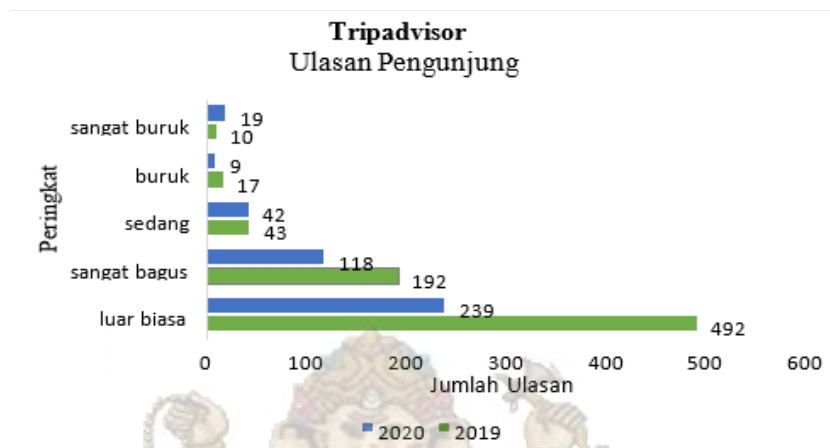
Mangkunegara (2015:9) mengatakan bahwa Kinerja Karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkuprawira (2007:160) juga menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari pendidikan, pengalaman, kemampuan, motivasi, pelatihan kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, fasilitas, beban kerja, prosedur kerja dan sebagainya. Faktor-faktor tersebut dikatakan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, Oleh karena itu dikatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan maka harus meningkatkan faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Penilaian kinerja perusahaan dan kinerja karyawan pada The Paon Restaurant Sanur secara aktif memanfaatkan aplikasi Tripadvisor yaitu website yang terfokus dibidang pariwisata yang terdiri dari pengguna dan pemilik bisnis. Website ini dimanfaatkan wisatawan untuk melihat referensi, ulasan, nilai, dan kualitas layanan pada setiap objek wisata, sedangkan untuk pembisnis dimanfaatkan sebagai salah satu ajang promosi dan melihat ulasan pengunjung. Secara keseluruhan kinerja karyawan pada The Paon Restaurant Sanur Restaurant Sanur dapat dikatakan baik, hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil

ulasan pengunjung pada aplikasi Tripadvisor tentang The Paon Restaurant Sanur sebagai berikut:

**Gambar 1. 1**

**Data Ulasan Pengunjung**



*Sumber: Tripadvisor The Paon Restaurant Sanur*

Dari Gambar 1.1 yang sudah disajikan, terlihat jumlah ulasan pada tahun 2019 lebih banyak daripada tahun 2020, dimana pada tahun 2019 terdapat 754 ulasan yang terdiri dari ulasan luar biasa sebanyak 492, sangat bagus 192, sedang 43, buruk 17, dan sangat buruk 10 dengan peringkat No. 35 dari 468 restoran di Sanur sedangkan pada tahun 2020 hanya terdapat 428 ulasan yang terdiri dari ulasan luar biasa sebanyak 239, sangat bagus 118, sedang 43, buruk 9, dan sangat buruk 19 sehingga peringkatnya mengalami penurunan menjadi No. 67 dari 468 restoran di Sanur, hal ini berarti terjadi pengurangan jumlah pengunjung pada tahun 2020 yang disebabkan oleh situasi pandemic covid 19 saat ini. Dilihat dari ulasan atau komentar pengunjung pada tripadvisor terjadi penurunan peringkat The Paon Restaurant pada tahun 2020 dan juga peringkat sangat buruk, mengalami peningkatan pada tahun 2020. Dilihat dari komentar pengunjung, hal ini disebabkan oleh ketidakpuasan pengunjung baik dari rasa makanan dan

minuman yang disajikan, pelayanan yang diberikan maupaun lamanya orderan datang. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan The Paon Restaurant belum maksimal baik dalam membuat makanan dan minuman, memberikan pelayanan maupun produktivitas kerja dari karyawan. Dari fenomena tersebut maka kinerja karyawan pada The Paon Restaurant Sanur Restaurant Sanur perlu ditingkatkan karena akan mempengaruhi kinerja perusahaan serta pendapatan perusahaan. Hal ini dapat ditingkatkan dengan beberapa faktor yaitu meningkatkan kemampuan kerja (Wardani, 2017) hal ini dilihat kemampuan karyawan dalam membuat makanan dan minuman, meningkatkan pelatihan (Widayanti, 2016) hal ini dilihat dari tingkat pemberian pelayanan, dan meningkatkan fasilitas kerja (Hasmita, 2020) yang dilihat dari lamanya orderan datang.

Kemampuan kerja menurut Robbins (2010:13) adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Kemampuan kerja adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal (Moenir dalam Chasanah, 2017) Kemampuan merupakan faktor penting yang harus dimiliki seseorang dalam melakukan berbagai tugas sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal. Kemampuan karyawan akan membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Kemampuan yang dimiliki karyawan secara langsung menentukan keberhasilan para karyawan dalam bekerja sehingga pada akhirnya karyawan mampu memaksimalkan pencapaian kinerja dalam bekerja.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada The Paon Restaurant Sanur terkait kemampuan kerja karyawan dilihat dari tingkat pendidikannya, karyawan didominasi lulusan SMA dan SMK, dimana untuk bekerja di industri pariwisata minimal harus lulusan SMK yang sudah mendapatkan keterampilan pariwisata sebelumnya, sehingga calon karyawan minimal sudah mengerti dan memiliki kemampuan tentang pariwisata sesuai pendidikannya. Selain itu, ada juga karyawan dengan lulusan D1/D2 serta S1. Pendidikan maupun pengalaman karyawan akan berpengaruh pada kemampuan karyawan itu sendiri sehingga hal ini akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Rhamadan (2018) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik kemampuan kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Hal yang sama juga diungkapkan Abadiyah (2019) bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasmita (2020) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kemampuan karyawan masih rendah dan kurangnya pemberian pelatihan serta keterampilan pada karyawan.

Menurut Sitio (2019) faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Dessler (2011:263) mendefinisikan pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan

salah satu bentuk upaya untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas karyawan terutama dalam hal kemampuan intelektual dan kepribadian (Wahyuni, 2019). Pelatihan karyawan menjadi sangatlah penting agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian dalam bidangnya. Apabila karyawan hanya mempunyai kemampuan kerja tanpa adanya program pelatihan, maka karyawan tidak dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Hal ini disebabkan antara program pelatihan dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang sangat erat terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dengan pemberian pelatihan akan dapat mendorong peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan sehingga dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan wawancara dengan manajer The Paon Restaurant dalam memberikan pelatihan untuk karyawan baru pelatihan yang dilakukan berupa pelatihan oleh senior yang melatih junior yang baru. Pelatihan ini diharapkan dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan meningkatkan keterampilan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja dan berujung pada tercapainya tujuan dari perusahaan maupaun karyawan sendiri.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Wardani (2017) bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, karena pelatihan mempermudah karyawan dalam mempelajari keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal yang sama juga dinyatakan oleh Widayanti (2016) dimana pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Ismail (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh tidak

signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan pelatihan kerja yang dilakukan kurang baik dan belum sesuai standar perusahaan.

Faktor selanjutnya yang juga mempengaruhi kinerja karyawan menurut William (2019) adalah fasilitas kerja. Wahyuni (2019) mendefinisikan fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas yang memadai dapat menunjang kinerja karyawan sedangkan bagi penerima layanan dapat memberikan rasa nyaman dan kepuasan ketika proses pelayanan berlangsung.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada The Paon Restaurant Sanur dimana telah menyediakan fasilitas kerja yang dibutuhkan untuk kegiatan operasional baik untuk karyawan maupun untuk konsumen dengan jumlah yang memadai dan kondisi yang baik seperti komputer, printer, peralatan masak, mesin kopi, peralatan membuat minuman, dan lain sebagainya. Fasilitas ini diharapkan dapat mengoptimalkan hasil kerja dan mempercepat proses kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Listyani (2016) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya bahwa semakin memadai fasilitas kerja yang disiapkan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan didalamnya. Hal yang sama juga dinyatakan oleh Wiliam (2019) bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Sitio (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh fasilitas kerja yang disediakan perusahaan, hal ini dikarenakan fasilitas yang



disediakan kurang berkualitas dan tidak dalam keadaan baik, namun demikian hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan didalamnya. Itulah beberapa fenomena yang terjadi pada The Paon Restaurant Sanur Restaurant yang diperkirakan menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang juga mengalami penurunan.

Keadaan yang demikian harus diantisipasi secepatnya karena jika kinerja karyawan menurun akan berpengaruh pada pekerjaannya, sehingga mereka akan menjadi kurang bersemangat, malas, lambat, bahkan bisa melakukan banyak kesalahan sehingga nantinya bisa merugikan perusahaan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan serius bagi manajemen karena kelangsungan hidup perusahaan sangat tergantung pada kualitas kinerja karyawan didalamnya.

Bertolak dari latar belakang tersebut menunjukkan adanya fenomena yang ada pada The Paon Restaurant Sanur Restaurant Sanur serta adanya *research gap* dari penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil yang berbeda, sehingga penting untuk mengkaji bagaimana Pengaruh dari Kemampuan Kerja, Pelatihan, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada The Paon Restaurant Sanur.

## **1.2 Rumusan masalah**

Dengan melihat latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain:

- 1.2.1 Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada The Paon Restaurant Sanur Restaurant ?

1.2.2 Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada The Paon Restaurant Sanur Restaurant ?

1.2.3 Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada The Paon Restaurant Sanur Restaurant ?

### **1.3 Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1.3.1 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada The Paon Restaurant Sanur Restaurant.

1.3.2 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada The Paon Restaurant Sanur Restaurant.

1.3.3 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada The Paon Restaurant Sanur Restaurant.

### **1.4 Manfaat penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia dengan membuktikan secara empiris pengaruh kemampuan kerja, pelatihan, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1) Pada penelitian ini harapan peneliti, dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia bisnis.

- 2) Bagi Perusahaan The Paon Restaurant Sanur, Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai suatu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan operasional berguna sebagai masukan bagi perusahaan dimasa yang akan datang serta sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan tingkat manajerial untuk menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan dikembangkan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan antara penetapan tujuan dan kinerja. Teori ini mengemukakan bahwa *value* dan *intention* sangat menentukan perilaku seseorang. Menurut *goal setting theory* setiap karyawan memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan - tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat karyawan adalah tujuan yang mereka miliki.

Mengacu pada *Locke's model*, *goal setting theory* mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja. **Pertama**, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian karyawan untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. **Kedua**, tujuan dapat mengatur usaha yang diberikan karyawan untuk mencapai tujuan. **Ketiga**, tujuan dapat meningkatkan ketekunan karyawan dalam mencapai tujuan. **Keempat**, tujuan membantu karyawan menetapkan strategi dan melakukan tindakan. Dengan demikian teori penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Konsep dasar teori ini yaitu seorang karyawan mampu mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan maka hal tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara

sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh karyawan. Jika karyawan berkomitmen tinggi untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi kinerjanya dalam organisasi (Robbins, 2008).

Penetapan tujuan, dapat menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukan karyawan. Jika karyawan diberikan tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai maka dikatakan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang menerima tujuan kurang spesifik dan mudah atau bahkan tidak memiliki tujuan sama sekali. Menurut Locke (2002) tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi serta praktik manajemen. Setiap perusahaan yang telah menetapkan sasaran (*goal*) akan lebih mudah mencapai target kinerja sesuai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, salah satunya yaitu mencapai kesuksesan, kesuksesan perusahaan dapat dicapai dengan mengoptimalkan kinerja karyawannya, dan variabel kemampuan kerja, pelatihan, dan fasilitas kerja sebagai faktor penentunya. Semakin baik faktor penentunya maka akan semakin efektif pencapaian tujuannya. Kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dapat membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan mengimplementasikannya dalam perusahaan dan berpengaruh pada pencapaian kinerjanya. Program pelatihan yang dilakukan tentunya akan membantu perusahaan dalam mencapai sasaran (*goal*) yang diharapkan. Selain itu penetapan tujuan perusahaan harus diimbangi dengan fasilitas kerja yang

memadai, jika fasilitas kerja perusahaan memadai maka pencapaian dalam penetapan tujuan perusahaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien.

Penetapan tujuan perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan sehingga kinerja karyawan juga harus diperhatikan dan ditingkatkan untuk mencapai penetapan tujuan tersebut, sehingga tujuan yang telah ditetapkan organisasi nantinya akan dapat dicapai oleh organisasi dengan adanya kinerja karyawan yang optimal, kemampuan kerja karyawan yang maksimal, dan pelatihan untuk karyawan yang tinggi, serta fasilitas kerja yang memadai.

## **2.1.2 Kinerja karyawan**

### **1) Definisi kinerja karyawan**

Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh unsur karyawannya karena itu dalam mengukur kinerja suatu perusahaan sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari karyawannya. Terdapat beberapa pengertian kinerja yang diungkapkan oleh beberapa pakar berikut ini.

Mangkunegara (2015:9) mengatakan bahwa Kinerja Karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja menurut Bernadin dan Russel (2014:223-224) adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sitio (2019) mengungkapkan kinerja karyawan adalah gambaran pencapaian pelaksanaan program, kebijaksanaan, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi satuan organisasi. Kemudian Robbins dalam Widayanti (2016)

mendefinisikan kinerja karyawan yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Robbins juga menyatakan terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu: (1) variabel individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan, fisik, mental, latar belakang, pengalaman, demografi, umur, jenis kelamin, dan asal usul. Kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, sedangkan demografi mempunyai hubungan tidak langsung pada perilaku dan kinerja. (2) variabel organisasi, yakni sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. (3) variabel psikologis, yakni persepsi, sikap, kepribadian, belajar, kepuasan kerja, dan motivasi.

Mangkuprawira (2007:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja dan sebagainya.

Dari definisi tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan hasil kerja karyawan yang dilihat dari rasa tanggung jawab yang tinggi dalam mencapai visi dan misi perusahaan, ketepatan dan ketaatan waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya hingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

## 2) Penilaian kinerja karyawan

Penilaian kinerja merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Dessler (2011:322) mendefinisikan penilaian kinerja yaitu memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi karyawan untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik.

Penilaian kinerja berbicara tentang kinerja karyawan dan akuntabilitas. Di tengah kompetisi global, perusahaan menuntut kinerja yang tinggi. Seiring dengan itu, karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya di masa depan. Penilaian kinerja disebut juga dengan telaah kinerja, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan atau penentuan peringkat personalia. Semua istilah tadi berkenaan dengan proses yang sama.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawannya. Tujuannya adalah untuk memberikan *feedback* kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan, pelatihan, dan lain-lain. Kegunaan penilaian kinerja karyawan adalah :

- a) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b) Untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektivan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, dan kondisi kerja.



- d) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
- e) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- f) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- g) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan

### 3) Indikator kinerja karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang digunakan. Berikut adalah Tabel dari indikator kinerja karyawan menurut para ahli.

**Tabel 2. 1**  
**Indikator Kinerja Menurut Para Ahli**

No.	Peneliti	Indikator
1.	Bernardin (2014:239)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kualitas</li> <li>b. Kuantitas</li> <li>c. Ketepatan Waktu</li> <li>d. Efektivitas</li> </ul>
2.	Simamora (2014:18) dalam Hasmita (2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Loyalitas</li> <li>b. Semangat kerja</li> <li>c. Kepemimpinan</li> <li>d. Kerjasama</li> <li>e. Tanggungjawab</li> <li>f. Pencapaian target</li> </ul>
3.	Mahsun (2011:25) dalam Wardani (2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kehadiran</li> <li>b. Inisiatif</li> <li>c. Tanggung Jawab</li> <li>d. Kerjasama</li> <li>e. Ketepatan Waktu</li> </ul>

*Sumber: hasil penelitian terdahulu.*

Dari Tabel 2.1 dapat dilihat beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian ini indikator kinerja karyawan diadaptasi dari Bernardin (2014:239) yang menyebutkan ada empat indikator, yaitu:

a) Kualitas (*Quality*)

Merupakan hasil kerja dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut tinggi maka kinerja dari karyawan tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan tujuannya. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

b) Kuantitas (*Quantity*)

Merupakan jumlah hasil kerja dari karyawan yang dinyatakan dalam istilah nilai mata uang, jumlah unit produksi, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik.

c) Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan *timeliness* yang merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan maka kinerja karyawan tersebut sudah baik.

d) Efektivitas

Merupakan penggunaan sumber daya dari karyawan yang digunakan secara optimal dan efisien. Dengan penggunaan sumber daya yang efisien dan

efektif maka akan bisa mempengaruhi keefektifan biaya yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang maksimum.

Penilaian kinerja ini diharapkan pimpinan dapat memantau kinerja dari para karyawan. Untuk itu seorang pemimpin diharapkan dapat menetapkan kriteria penilaian yang jelas serta obyektif sehingga penilaian yang dilakukan memperoleh hasil yang akurat. Untuk penilaian kinerja yang efektif maka dilakukan secara spesifik dalam setiap aktivitas pekerjaan sehingga diharapkan dapat memberikan umpan balik bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

### **2.1.3 Kemampuan Kerja**

#### **1) Definisi kemampuan kerja**

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Dengan kata lain karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi.

Ramadhan (2018) menyatakan kemampuan kerja merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan tersebut atau tidak. Menurut Soelaiman (2007:112) menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental maupun fisik. Oleh sebab itu karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya

berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Menurut Wardani (2017) kemampuan kerja adalah sebuah trait (bawaan atau dipelajari) yang mengijinkan seseorang mengerjakan sesuatu secara mental atau fisik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Robbins pada penelitian Chasanah (2017) menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah kapasitas individu saat ini untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. **Kemampuan intelektual** adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan demikian kemampuan intelektual yang tinggi juga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Sedangkan **kemampuan fisik** adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan.

Berdasarkan definisi tersebut maka dapat dikatakan kemampuan kerja berkaitan dengan kapasitas seorang individu untuk melaksanakan dan menyelesaikan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu yang dibebankan kepadanya.

## 2) **Jenis-jenis kemampuan kerja**

Menurut Hersey dan Blanchard (2006:170) mengemukakan ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki, baik sebagai manajer maupaun pelaksana untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal, antara lain:

- a) Kemampuan teknis (*technical skill*) meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis, dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan, dan pelatihan.
- b) Kemampuan hubungan antar manusia (*social skill*) meliputi kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.
- c) Kemampuan konseptual (*conceptual skill*) adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami diantara unsur- unsur itu.

### 3) Indikator kemampuan kerja

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak melaksanakan pekerjaannya dapat dilihat melalui beberapa indikator yang dikemukakan para ahli pada Table 2.2 sebagai berikut:

**Tabel 2. 2**  
**Indikator Kemampuan Kerja Menurut Para Ahli**

No.	Peneliti	Indikator
1.	Raharjo ( 2016)	a. Pengetahuan b. Pengalaman c. Ketrampilan d. Kesanggupan Kerja
2.	Robbin (2007:51) dalam Wardani (2017)	a. Memahami Materi b. Memahami Perintah c. Mengatasi Hambatan d. Cekatan e. Terampil
3.	Handoko dan Binardi (2013:12)	a. Pendidikan Formal b. Pengalaman c. Pelatihan

Sumber: hasil penelitian terdahulu.

Dari Tabel 2.2 dapat dilihat beberapa indikator kemampuan kerja menurut para ahli. Pada penelitian ini indikator kemampuan kerja diadaptasi dari Raharjo (2016) yaitu:

a) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

b) Pengalaman (*experience*)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

c) Keterampilan (*skill*)

Ketrampilan adalah suatu kecakapan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya serta kemampuan dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

d) Kesanggupan kerja

Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawannya. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka kinerja karyawan didalam perusahaan akan meningkat.

## 2.1.4 Pelatihan

### 1) Definisi Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga professional kepelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktifitas dalam suatu organisasi.

Dessler (2011:263) mendefinisikan pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kempuan karyawan dalam hubungannya dengan pekrjaannya. Efektivitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijanlankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan. Sejalan dengan itu Mangkunegara (2015:50) menyatakan pelatihan kerja adalah suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik sesuai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Adapun menurut Mangkuprawira (2007:135) mendefinisikan pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan kemampuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Ismail (2018) menyatakan bahwa pelatihan adalah bentuk kegiatan yang dilakukan untuk mengembangkan sikap dan kepribadian, menambah keterampilan serta ilmu

pengetahuan dari para karyawan agar sesuai dengan harapan dari perusahaan yang berujung pada tercapainya tujuan dari perusahaan maupaun karyawan.

Dari definisi-definisi tersebut dapat dikatakan bahwa pelatihan berkaitan dengan kegiatan pengembangan atau menambah keterampilan karyawan dalam bekerja sehingga mengurangi kesalahan dalam pekerjaan dan dapat terjadi perubahan perilaku karyawan kearah yang lebih baik

## **2) Tujuan pelatihan**

Suatu organisasi perlu menyelenggarakan kegiatan pelatihan agar karyawan dapat mempelajari perilaku kerja baru tertentu. Serangkaian pelatihan yang dirancang untuk maksud tersebut dapat ditempuh melalui prosedur yang efektif dan efisien. Dalam hal ini Simamora dalam Wahyuni (2019) menyatakan tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

- a) Memperbaiki kinerja.
- b) Memuktahirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- c) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar kompeten dalam bekerja.
- d) Membantu memecahkan permasalahan operasional.
- e) Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- f) Mengorientasikan karyawan terhadap perusahaan.
- g) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan karyawan.

## **3) Manfaat pelatihan**

Menurut Rivai (2010:217) manfaat pelaksanaan pelatihan bagi karyawan diantaranya yaitu:



- a) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
- b) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri.
- c) Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik.
- d) Meningkatkan kepuasan kerja.
- e) Membantu karyawan mencapai tujuan dan meningkatkan keterampilan.
- f) Memenuhi kebutuhan personal, peserta, dan pelatih.
- g) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas.

#### 4) Metode pelatihan

Menurut Handoko (2001:110) ada dua kategori pokok program pelatihan yaitu:

##### a) Metode *on the job training*

Metode pelatihan yang pelaksanaannya dilakukan ditempat kerja, dalam metode ini ada berbagai macam teknik yang bisa digunakan dalam pelatihan sebagai berikut:

1. Rotasi jabatan, yaitu memberikan pengetahuan dan praktek keterampilan tentang bagian bagian organisasi yang berbeda.
2. Pelatihan intruksi pekerjaan, yaitu petunjuk-petunjuk pekerjaan yang diberikan secara langsung untuk melatih karyawan tentang pekerjaan mereka sekarang.
3. Magang, yaitu proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang berpengalaman.
4. *Coacing*, yaitu atasan memberikan bimbingan dan pengarahan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka.

5. Penugasan sementara, yaitu penempatan karyawan sebagai anggota tertentu untuk mampu menyelesaikan masalah dan mengambil keputusan.

b) Metode *off the job training*

Metode pelatihan yang pelaksanaannya dilakukan diluar tempat kerja. Metode ini terbagi dua yaitu sebagai berikut:

1. Simulasi, yaitu peserta pelatihan menerima representasi tujuan suatu organisasi dan diminta menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya.
2. Presentasi informasi, yaitu suatu teknik guna menyajikan berbagai sikap, konsep, keterampilan kepada peserta. Biasanya menggunakan metode kuliah, presentasi video, metode konferensi dan *self study*.

**5) Indikator pelatihan**

Indikator-indikator pelatihan menurut para ahli adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. 3**  
**Indikator Pelatihan Menurut Para Ahli**

No.	Peneliti	Indikator
1.	Sofyandi (2008:119)	a. Isi Pelatihan b. Metode Pelatihan c. Keterampilan Instruktur d. Lama Waktu Pelatihan
2.	Sedarmayanti (2013:167)	a. Pendidikan b. Prosedur c. Keterampilan d. Pengetahuan e. Praktek
3.	Mangkunegara (2015:50)	a. Tujuan b. Sasaran c. Pelatih d. Materi e. Metode f. Peserta

*Sumber: hasil penelitian terdahulu.*

Dari Tabel 2.3 dapat dilihat beberapa indikator pelatihan menurut para ahli. Pada penelitian ini indikator pelatihan diadaptasi dari Sofyandi (2008:119) yaitu sebagai berikut:

a) Isi pelatihan

Pelatihan sumber daya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan yang hendak dicapai oleh organisasi.

b) Metode pelatihan

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

c) Keterampilan instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, professional, dan kompeten.

d) Lama waktu pelatihan

Yaitu berapa lama jangka waktu pemberian pelatihan yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi.

## 2.1.5 Fasilitas Kerja

### 1) Definisi fasilitas kerja

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan karena dapat

menunjang kinerja karyawan seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Semakin besar aktivitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Wahyuni (2019) fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Chasanah (2017) fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Sedangkan Listyani (2016) menyatakan fasilitas kerja merupakan bentuk fisik perusahaan yang dapat menunjang efektivitas kerja karyawan. Sementara Sitio (2019) mendefinisikan fasilitas kerja adalah alat dan sarana yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan agar dapat dikerjakan sesuai dengan harapan dan dapat mencapai target yang ditentukan. Untuk mencapai target yang tinggi, diperlukan alat dan sarana yang baik dan berkualitas. Fasilitas kerja berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan. Karyawan yang merasa terpenuhi kebutuhannya akan memiliki kepuasan yang tinggi terhadap perusahaan, sebaliknya ketidakpuasan muncul apabila sebagian kebutuhannya tidak dapat terpenuhi.

Berdasarkan pengertian fasilitas kerja menurut para ahli tersebut dapat dikatakan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

## 2) Jenis-jenis fasilitas kerja

Perkembangan teknologi yang semakin maju, menuntut karyawan untuk bertindak semakin cepat dan ini dapat ditunjang dengan peralatan yang dapat membantu menyelesaikan pekerjaan. Peranan fasilitas sangat dibutuhkan untuk memperlancar pekerjaan karyawan dalam kegiatan perusahaan. Jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari:

- a) Mesin dan peralatan yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan
- b) Perlengkapan yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran seperti fasilitas sarana kantor, contohnya komputer, telepon, printer. Fasilitas prasarana umum contohnya fasilitas olahraga, kantin, wi-fi, dll.
- c) Tanah yaitu asset terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun lahan kosong untuk aktivitas perusahaan.
- d) Bangunan yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran.
- e) Peralatan inventaris yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat yang digunakan perusahaan seperti kendaraan, gudang, dll.

## 3) Fungsi fasilitas kerja

Berkaitan dengan ketersediaan fasilitas untuk menunjang proses pelaksanaan pekerjaan, Moenir dalam Wahyuni (2019) mengemukakan bahwa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

- a) Mempercepat pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
- b) Meningkatkan produktivitas, baik barang ataupun jasa.
- c) Kualitas produk yang lebih baik/ terjamin.

- d) Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
- e) Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi keluhan.

#### 4) Indikator fasilitas kerja

Berdasarkan uraian tersebut maka indikator fasilitas kerja menurut beberapa ahli yaitu:

**Tabel 2. 4**

#### **Indikator Fasilitas Kerja Menurut Para Ahli**

No	Peneliti	Indikator
1.	Faizal (2015:22) dalam Hasmita (2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Sesuai Kebutuhan</li> <li>b. Mengoptimalkan Pekerjaan</li> <li>c. Mempercepat Proses Kerja</li> <li>d. Mudah Dalam Penggunaan</li> <li>e. Penempatan Ditata Dengan Benar</li> </ul>
2.	Moenir dalam Chasanah (2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Fasilitas Alat Kerja</li> <li>b. Fasilitas Perlengkapan Kerja</li> <li>c. Fasilitas Sosial</li> </ul>
3.	Listyani (2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kondisi Ruangan</li> <li>b. Sarana Dan Prasarana Kantor</li> <li>c. Peralatan Kerja</li> <li>d. Insentif Tambahan</li> <li>e. Fasilitas Kesehatan</li> </ul>

*Sumber: hasil penelitian terdahulu.*

Indikator fasilitas kerja harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Dari Table 2.4 dapat dilihat beberapa indikator fasilitas kerja menurut para ahli. Pada penelitian ini indikator fasilitas kerja diadaptasi dari Faisal (2015:22) dalam Hasmita (2020) yaitu sebagai berikut:

- a) Sesuai dengan kebutuhan

Suatu fasilitas hanya dapat di gunakan sesuai dalam pekerjaan atau jabatannya. fasilitas yang digunakan di lapangan tidak bisa di gunakan di dalam kantor. dan hanya bisa digunakan dalam waktu bekerja.

b) Mampu mengoptimalkan pekerjaan

Karyawan mampu memberikan hasil kinerja yang baik sesuai fasilitas kerja yang digunakan. Fasilitas kerja yang memadai akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

c) Mudah dalam penggunaan

Fasilitas kerja akan meringankan beban kerja setiap karyawan. Dengan alat bantu kerja karyawan, tidak akan banyak menguras tenaga yang di miliki karyawan.

d) Mempercepat proses kerja

Fasilitas kerja yang digunakan akan membantu mempercepat proses pekerjaan karyawan, sehingga akan tercapai hasil yang maksimal dan dapat menghemat waktu kerja dan tenaga karyawan.

e) Penempatan ditata dengan benar

Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan diletakkan pada posisi yang mudah terjangkau atau dekat dengan aktivitas kerja karyawan.

Semua fasilitas yang disediakan perusahaan harus mampu dijaga dan dirawat dengan baik. Fasilitas ini akan mampu mengefisienkan pekerjaan sehingga kerusakan dan kekurangan fasilitas yang ada akan sedikit menghambat pekerjaan dan menimbulkan ketidakpuasan baik dari karyawan maupun bagi penerima layanan.

## 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam kajian pustaka ini akan diulas tentang hasil - hasil penelitian terdahulu yang memiliki isi atau relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan, hal tersebut sebagai acuan atau pembanding untuk mencari perbedaan – perbedaan agar tidak adanya duplikasi. Beberapa penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian yang dilakukan Chasanah (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dikantor Kecamatan Sekabupaten Batang, dengan populasi seluruh karyawan sebanyak 360 karyawan dan pengambilan sampelnya menggunakan teknik *cluster sampling* sehingga diperoleh sebanyak 113 karyawan yang dijadikan sampel. Metode pengumpulan datanya menggunakan metode angket dan dokumentasi, dengan teknis analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda dan analisis deskriptif persentase. Dari penelitiannya dapat disimpulkan bahwa faktor kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prinsip prosedur kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan sekabupaten Batang. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Chasanah terletak pada metode yang digunakan dan variabel yang digunakan yaitu kemampuan kerja, fasilitas kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, analisis data yang digunakan



dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan jenis penelitian kuantitatif. Sehingga didapatkan hasil dari penelitian tersebut bahwa motivasi, pelatihan, dan fasilitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dinas pendapatan daerah provinsi Sulawesi Tengah. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada metode yang digunakan dan variabel yang digunakan yaitu pelatihan, fasilitas kerja, dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Abadiyah (2019) yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja, Kemampuan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. Penelitian ini menggunakan teknik kuisioner yang dibagikan kepada 34 karyawan dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada metode yang digunakan dan variabel yang digunakan yaitu fasilitas kerja, kemampuan dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Rhamadan (2018) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling. Penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*), didapatkan sampel sebanyak 80 responden yang dianalisis menggunakan analisis regresi

linier berganda. Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa variabel kemampuan, motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus terus meningkatkan kemampuan, motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada metode yang digunakan dan variabel yang digunakan yaitu kemampuan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada jenis penelitian, lokasi, dan waktu penelitian yang berbeda.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Sitio (2019) dengan judul Analisis Fasilitas Kerja, Pelatihan, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cetrayasa Megatamacipta. Metode pengumpulan data menggunakan study dokumentasi dan observasi, dengan populasi berjumlah 92. Analisis yang digunakan analisis regresi berganda linier. Hasil penelitian menunjukkan kinerja karyawan PT. Cetrayasa Megatama tidak dipengaruhi oleh fasilitas kerja yang dimiliki namun pelatihan kerja yang dilakukan dan disiplin tinggi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatannya kinerja di PT. Cetrayasa Megatamacipta. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada metode yang digunakan dan variabel yang digunakan yaitu fasilitas kerja, pelatihan, dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.
- 6) Penelitian yang oleh Ismail (2018) dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Pada Kantor Camat

Buntulia Kabupaten Pohuwato. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data melalui kuisisioner kepada responden sejumlah 24 orang. Analisis data dilakukan dengan regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial sistem pendidikan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan dan pengaruhnya sangat tinggi, sedangkan pelatihan kerja mempunyai pengaruh tidak searah dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikan diatas 0,05. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada metode yang digunakan dan variabel yang digunakan yaitu pelatihan dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.

- 7) Penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Borneo Grup Kendari) oleh Widayanti (2016). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika pelatihan ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada metode yang digunakan dan variabel yang digunakan yaitu pelatihan dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.
- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Wardani (2017) dengan judul Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Office PT. Smart Tbk. Responden berjumlah 150 orang bagian office dengan teknik simple random sampling dan teknis analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta kemampuan kerja, pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Smart Tbk Bagian Office. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada metode yang digunakan dan variabel yang digunakan yaitu kemampuan kerja, pelatihan dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.

- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Listyani (2016) dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri. Sampel yang digunakan sebanyak 115 orang dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan pembahasan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara fasilitas kerja dengan kinerja karyawan dan komunikasi dengan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada metode yang digunakan dan variabel yang digunakan yaitu fasilitas kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.
- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Raharjo (2016). Penelitian ini ditujukan untuk menguji Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Karyawan KUD Pati Kota

Kabupaten Pati. Penelitian dilakukan dengan menggunakan 80 responden. Alat analisis yang digunakan berupa analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja, pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada metode yang digunakan dan variabel yang digunakan yaitu kemampuan kerja dan pelatihan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.

- 11) Penelitian yang dilakukan oleh William (2019) dengan judul Pengaruh Kemampuan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Asn Pada Biro Kesejahteraan Rakyat Dan Masyarakat Sekda Provinsi Papua. Sampel penelitian sebanyak 100 orang responden, dari hasil perhitungan SPSS dengan menggunakan analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa kemampuan dan fasilitas kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada metode yang digunakan dan variabel yang digunakan yaitu kemampuan kerja dan fasilitas kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.
- 12) Penelitian yang dilakukan oleh Hasmita (2020) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian, teknik penentuan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan 59 responden, analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis

regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hanya fasilitas kerja dan prinsip prosedur kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada metode yang digunakan dan variabel yang digunakan yaitu kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.

