

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan, pelaksanaan sampai dengan pengevaluasian. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk menjalankan segala aktivitas dalam perusahaan, mulai dari perencanaan, produksi, pendistribusian hingga pemasaran.

Sedarmayanti (2015:13) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada mesin-mesin atau sarana prasarana yang modern dan canggih, tetapi justru tergantung kepada SDM yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, setiap perusahaan pasti akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan demi bisa mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Maharjan (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang

dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Banyak cara dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti melalui pendidikan, pelatihan, pemberian gaji, tunjangan dan fasilitas kerja karyawan dalam perusahaan harus di perhatikan. Dengan cara-cara seperti itu diharapkan karyawan lebih memaksimalkan diri dalam menjalankan tanggung jawab atas kewajiban yang diemban. Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan adalah pendapatan.

Hotel Made Bali di Sempidi, Badung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penunjang pariwisata khususnya bidang akomodasi. Pimpinan perusahaan benar-benar harus memperhatikan data absensi masing-masing karyawan agar selalu mencapai target yang diinginkan, data absensi sangatlah penting untuk meninjau kegiatan karyawan setiap hari, bulan dan setiap tahunnya. Namun kenyataanya absensi dari setiap karyawan masih belum mencapai target yang diinginkan.

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1
Daftar Absensi Karyawan
Pada Hotel Made Bali Sempidi Badung 2020

Bulan	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Jumlah hari kerja seharusnya (hari)	Tingkat absensi karyawan (hari)	Jumlah kerja sesungguhnya
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = 4 / 5 \times 100\%$
Januari	129	28	3612	29	12,45%
Februari	129	22	2838	30	9,46%
Maret	129	27	3483	28	12,43%
April	129	23	2967	27	10,98%
Mei	129	25	3225	26	12,40%
Juni	129	23	2967	24	12,36%
Juli	129	26	3354	27	12,42%
Agustus	129	24	3096	29	10,67%
September	129	23	2967	28	10,59%
Oktober	129	21	2709	29	9,34%
Nopember	129	29	3741	30	12,47%
Desember	129	25	3225	28	11,51%
Jumlah		296	38184	335	137,08%
Rata-Rata		24,67	31,82	27,92	11,42%

Sumber: Hotel Made Bali Sempidi, Badung (2020)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada Hotel Made Bali Sempidi cenderung berfluktuasi setiap bulannya, dimana rata-rata tingkat absensi karyawan sebesar 11,42% menunjukkan absensi cukup tinggi. Dari tingkat kehadiran absensi di atas, perusahaan menaruh harapan agar karyawan memiliki komitmen yang tinggi sehingga nanti dapat meningkatkan kinerja karyawan serta merealisasikan tujuan perusahaan dengan baik.

Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat penting karena berguna untuk menilai kualitas, kuantitas, motivasi karyawan, efisiensi perubahan, serta untuk melakukan pengawasan serta perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas

perusahaan serta menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan selalu memberikan imbalan jasa bagi karyawan dengan berbagai cara, salah satunya pemberian gaji, tunjangan dan juga fasilitas kerja yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk mencapai keselarasan tujuan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian kepada karyawan melalui pemberian gaji, karena gaji adalah bentuk imbal balik antara perusahaan dengan karyawan. Gaji dapat meningkatkan prestasi kerja, gaji juga bisa memotivasi karyawan agar bekerja dengan lebih giat. Oleh karena itu perhatian perusahaan terhadap pengaturan pemberian gaji yang adil juga rasional sangat diperlukan. Maruli mengungkapkan (2011;14) gaji yaitu balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya bahwa gaji akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratini (2014), Dewi dan Dhandi (2014) yang menemukan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap kinerja. Demikian pula dengan penelitian Andik, dkk (2014) yang menemukan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mei dkk (2019) dan Farhan (2019) menyatakan bahwa gaji memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Disamping pemberian gaji, untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memberikan tunjangan bagi karyawan yang berhak dan mempunyai pengaruh besar dalam perusahaan. Maruli (2011;15)

tunjangan adalah segala pembayaran tambahan oleh pengusaha kepada karyawan berupa tunai dan diberikan secara rutin atau periodik. Semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. (Panggabean, 2004: 132).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mardjoen (2013) dan Prabawani (2014) yang menemukan tunjangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Demikian pula dengan penelitian Fauziah (2014) yang menemukan bahwa tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2014), Subianto (2016), dan Krisdiana (2018) menyatakan tunjangan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tidak kalah penting perusahaan juga harus meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui program pemberian fasilitas kerja yang memadai dan berstandar dalam perusahaan. Moenir (2011:119) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan perasaan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan

biaya. Merosotnya kesehatan atas banyaknya kecelakaan kerja. Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan serta menjaga kesehatan, keamanan diruang kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pada umumnya para karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, aman dan cukup terang, udara yang selalu segar dan jam kerja yang tidak terlalu lama. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan peranan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dodit (2015), Hartanto (2017), dan Fauza (2017) yang menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Demikian pula dengan penelitian Aristarini (2017) yang menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Anggreni (2019) menyatakan fasilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan gaji, tunjangan dan fasilitas kerja yang memadai maka kinerja karyawan diharapkan akan semakin baik. Dalam melakukan usaha meningkatkan kinerja ini, Hotel Made Bali Sempidi, Badung telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa imbala yang berupa gaji, tunjangan dan fasilitas kerja yang sangat

menunjang kinerja kepada seluruh karyawannya. Imbalan - imbalan tersebut meliputi pakaian kerja, tempat ibadah, tunjangan hari raya, ruang pengobatan, asuransi, gaji, upah lembur dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu peningkatan yang baik guna mencapai tingkat kinerja yang memuaskan.

Dalam rangka menciptakan kinerja dalam hal ini adalah pendapatan yang semakin meningkat Hotel Made Bali di Sempidi, Badung telah memberikan gaji, tunjangan dan fasilitas kerja karyawan yang memadai. Berikut adalah besarnya gaji, dan tunjangan yang diberikan oleh Hotel Made Bali di Sempidi, Badung pada tahun 2020.

Gaji yang diberikan Hotel Made Bali di Sempidi, Badung kepada karyawan sudah cukup memadai yaitu rata-rata Rp. 495.000.000,- perbulan atau sekitar Rp.3.837.209, setiap karyawan per bulan. Berada di atas upah minimal regional (UMR) Kabupaten Badung. Namun dalam kenyataannya diperoleh informasi bahwa masih ada karyawan yang menerima gaji dibawah UMR, sedangkan disisi lain ada karyawan yang menerima gaji sangat tinggi. Fenomenanya adalah terletak pada rasa keadilan yang dirasakan masih kurang oleh karyawan. Sehingga menumbuhkan kecemburuan sosial diantara para karyawan. Rasa keadilan ini juga dikeluhkan oleh karyawan karena promosi karyawan sering tidak berdasarkan prosedur seperti karyawan dengan pendidikan yang sama tapi masa kerja lebih sedikit mendapatka promosi lebih dahulu, yang tentu saja akan diikuti oleh kenaikan gaji.

Di samping gaji Hotel Made Bali di Sempidi, Badung juga memberikan tunjangan yang terdiri dari tunjangan makan, tunjangan transport dan tunjangan hari raya. Tunjangan makan rata-rata diberikan sebesar Rp. 53.441.250 perbulan atau sekitar Rp.414.273,26 per orang sebulan, sangat kecil bila dibandingkan dengan hotel lainnya yang sejenis yang mencapai lebih dari Rp. 750.000,- per orang sebulan. Demikian pula dengan tunjangan transport yang masih dianggap kurang oleh karyawan apalagi Hotel Made Bali di Sempidi, Badung tidak memberikan tunjangan kesehatan dan bonus akhir tahun yang pada perusahaan lain diberikan. Hal ini sering dikeluhkan oleh karyawan.

Sedangkan untuk fasilitas kerja masih sangat kurang seperti keberadaan komputer, dimana tersedia hanya dua unit yang idealnya 5 sampai 6 unit, peralatan dapur masih dirasakan kurang karena pada saat wisatawan meningkat sering waktu sarapan pagi tertunda akibat peralatan memasak yang kurang. Peralatan kantor masih banyak yang kurang memadai tidak sepadan dengan perkembangan hotel yang semakin komplek. Demikian pula dengan peralatan yang lainnya yang secara umum masih dianggap kurang oleh karyawan.

Berdasarkan teori, fenomena dan penelitian terdahulu di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian mengenai “Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Made Bali di Sempidi, Badung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Made Bali di Sempidi, Badung?
2. Apakah tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Made Bali di Sempidi, Badung?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Made Bali di Sempidi, Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu kegiatan tentu ada tujuannya, sebagai dasar untuk melakukan proses kegiatan selanjutnya. Tujuan penelitian adalah suatu indikasi ke arah mana penelitian itu dilakukan atau data-data serta informasi apa yang ingin dicapai dari penelitian itu. Tujuan penelitian dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang konkret, yang dapat diamati dan dapat di ukur. Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitiannya adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan pada Hotel Made Bali di Sempidi, Badung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Made Bali di Sempidi, Badung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Made Bali di Sempidi, Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

Menurut Tahir (2011:21) manfaat penelitian menunjukkan pada pentingnya penelitian dilakukan, Baik untuk pengembangan ilmu dan referensi penelitian lebih lanjut dengan kata lain manfaat penelitian berisi uraian yang menunjukkan bahwa masalah yang dipilih memang layak diteliti. Manfaat penelitian ini dapat dibedakan menjadi 2 yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian dapat bermanfaat bagi beberapa kalangan yaitu sebagai bahan kajian serta tambahan referensi bacaan perpustakaan di Fakultas/Universitas sehingga dapat digunakan sebagai acuan penelitian sejenis lebih lanjut.

2. Manfaat Empiris

Secara empiris penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan sumber daya manusia khususnya yang terkait masalah gaji, tunjangan dan fasilitas kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya dapat digunakan sebagai acuan yang bersifat empiris dalam memperkuat argumentasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli dengan memandang sudut tertentu erat kaitannya dengan pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling utama didalam sebuah organisasi, yaitu meliputi semua orang yang melakukan aktivitas (Rivai, (2012). Manajemen sumber daya manusia merupakan alat manajerial untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia (Hasibuan, 2011). Oleh karena itu menjadi tugas manajemen Sumber Daya Manusia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai terobosan agar tujuan perusahaan dapat tercapai yang disebut manajemen sumber daya manusia. dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan.

Para ahli mempunyai pandangan yang berbeda dalam mendefenisikan Manajemen Sumber Daya Manusia. Namun demikian, secara umum, intisari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli memiliki kesamaan tujuan. Berikut ini akan dikemukakan definisi manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh Rivai (2012: 1) mengemukakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Selanjutnya menurut Flippo dalam Hasibuan (2011:11) menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan,

pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

Definisi manajemen sumber daya manusia menurut Miner dan Miner dalam Hasibuan (2011:11) yaitu sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.

Secara rinci mengenai sumber daya manusia dan MSDM itu sendiri dikemukakan oleh Mangkuprawira (2014) yang menyatakan bahwa: “Sumber daya manusia merupakan unsur produksi yang unik dibandingkan dengan unsur produksi yang lain, disebut unik karena manusia memiliki unsur kepribadian yang aktif, memiliki emosi, responsif dan kritis terhadap setiap fenomena yang dihadapi”.

Selain itu, Mangkuprawira (2014) juga mengatakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan sumber daya manusia dimana secara bersama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu tujuan perusahaan dan tujuan karyawan. Kepentingan dua tujuan tersebut tidak dapat dipisahkan dari kesatuan dan keutuhan kebersamaan.

Dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan

mengelolanya. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya yaitu orang-orang yang bekerja bagi organisasi untuk mencapai satu tujuan bersama baik untuk karyawan maupun perusahaan itu sendiri.

2.1.3 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan tentu mengharapkan agar bisa mencapai tujuan secara maksimal. Banyak faktor yang menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan, salah satunya adalah sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada kelangsungan hidup ataupun operasional perusahaan.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan, yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu yang akhirnya akan menuju pada pencapaian tujuan perusahaan. Sandy (2015:12) memberikan pengertian bahwa Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, Seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Sedangkan menurut Moehariono (2012:95) Kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan

sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Abdullah (2014:3) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Dari beberapa definisi kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah diperoleh karyawan berdasarkan standar dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas oleh karyawan.

2. Pengukuran Kinerja Karyawan

Ukuran sukses dan bagian-bagian mana yang dianggap penting dalam suatu pekerjaan memang sulit untuk ditentukan, karena berbagai jenis pekerjaan yang bermacam-macam mempunyai ukuran yang berbeda pula. Whittaker dikutip dalam Sedarmayanti (2010:195) berpendapat: Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran. Berikut kriteria dalam pengukuran kinerja yang dapat dilakukan melalui cara-cara berikut:

a) Kuantitas

Berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan (ukuran kuantitatif), sehingga untuk mengukur prestasi kerja/kinerja karyawan dilakukan

dengan cara dibandingkan dengan standar kuantitas yang ditetapkan perusahaan.

b) **Kualitas**

Berkaitan dengan mutu yang dihasilkan. Yaitu seberapa baik (buruk) penyelesaian dari suatu perusahaan, walaupun standar kualitas sulit diukur atau ditentukan tetapi hal ini penting karena sebagai acuan penyelesaian suatu perusahaan juga sebagai acuan untuk pencapaian tujuan perusahaan.

c) **Ketepatan Waktu**

Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya dengan waktu yang telah ditetapkan. Dalam hal ini penetapan standar waktu biasanya ditetapkan berdasarkan pengalaman ataupun berdasarkan studi gerak waktu.

3. Tujuan Kinerja

Abdullah (2014;195) Kinerja dirancang untuk mencapai satu (atau lebih) dari tiga tujuan utama berikut.

- a) Mendorong pencapaian hasil, kinerja memacu peningkatan hasil bisnis melalui penyelarasan tujuan, ukuran, dan berbagi informasi kinerja individu, tim dan perusahaan (organisasi).
- b) Mengembangkan kapabilitas, kinerja bertujuan mengembangkan kapabilitas organisasi dan individu dengan cara mengklarifikasi peran, kompetensi, menyampaikan umpan balik konstruktif dan secara formal melaksanakan pembinaan (coaching) dan mentoring.
- c) Menetapkan konsekuensi, kinerja menentukan perbedaan tingkat kinerja karyawan sebagai sarana untuk menentukan imbalan (reward),

baik yang berupa kompensasi, penugasan khusus, maupun penghargaan dalam bentuk lainnya.

4. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja berperan sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan umpan balik atas prestasi kerjanya, penilaian kinerja memberi kesempatan mereka untuk menerima balikan. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan kerja maupun kinerja dari karyawan itu sendiri. Penilaian juga memberi kesempatan untuk menyusun kembali rencana peningkatan kinerja. Abdullah (2014:201) Penilaian kinerja merupakan analisis dan interpretasi keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja. Penilaian kinerja dilakukan secara formatif dan sumatif.

- a) Penilaian formatif, adalah penilaian kinerja ketika para karyawan sedang melakukan tugasnya. Penilaian kinerja formatif ini bertujuan untuk melihat kemungkinan terjadinya ketimpangan antara kinerja karyawan dibandingkan dengan standar kinerja dalam waktu tertentu.
- b) Penilaian sumatif, adalah penilaian yang dilakukan pada akhir periode penelitian. Dalam penilaian ini manajer penilai membandingkan kinerja akhir karyawan dengan standar kinerja yang sudah disepakati dan ditetapkan.

Dalam melakukan penilaian kinerja tidak hanya menilai hasil kerja secara fisik tetapi menyangkut keseluruhan proses pelaksanaan pekerjaan seperti: keahlian kerja, kerajinan kerja, kedisiplinan, hubungan kerja dan

lain-lain. Ada enam kriteria utama yang digunakan untuk menilai kinerja menurut Bernardin (Kaswan, 2006) yaitu :

1) Kualitas

Seberapa jauh/ baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam nilai rupiah, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Seberapa jauh/ baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang produksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimum waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.

4) Efektivitas biaya

Seberapa jauh/ baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit, atau contoh penggunaan sumber daya.

5) Kebutuhan untuk supervise

Seberapa jauh/ baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

6) Dampak interpersonal

Seberapa jauh/ baik karyawan meningkatkan harga diri, itikad baik (goodwill), dan kerjasama antar sesama karyawan dan bawahan.

Moeheriono (2012:139) Faktor penilaian adalah aspek-aspek yang diukur dalam proses penilaian kinerja individu. Faktor penilaian tersebut terdiri dari empat aspek, yakni sebagai berikut:

- 1) Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya.
- 2) Perilaku, yaitu aspek tindak karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikapnya, dan perilakunya baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.
- 3) Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahlian, seperti kepemimpinan, inisiatif, komitmen.
- 4) Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan.
- 5) Umpan Balik, yaitu penilaian kinerja biasanya menuntut satu atau lebih sesi umpan balik, disini kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Masalah dapat terjadi pada tahap mana saja dalam proses evaluasi, termasuk saat melakukan penilaian kinerja. Beberapa masalah dalam penilaian kinerja menurut Rivai (2005:317) antara lain:

a. Kendala Hukum/ Legal

Penilaian kinerja harus bebas dari diskriminasi tidak sah atau tidak legal. Jika hal tersebut tidak dipenuhi, keputusan penempatan mungkin ditentang sebab melanggar hukum ketenagakerjaan atau hukum lainnya.

b. Biasa oleh Penilai (penyelia)

Setiap masalah yang didasarkan pada ukuran subjektif adalah peluang terjadinya biasa.

5. Indikator Kinerja Karyawan

Moeheriono (2012:109) Indikator kinerja (*performance indicator*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*performance measure*), namun sebenarnya meskipun keduanya merupakan sama-sama dalam pengukuran kinerja, tetapi terdapat perbedaan arti dan maknanya. Pada indikator kinerja (*performance indicator*) mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi kinerja saja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung, sedangkan ukuran kinerja (*performance measure*) adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sehingga kuantitatif atau dapat dihitung. Menurut Simamora (2012: 612) indikator yang digunakan dalam pengukuran kinerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- a) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

- b) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

2.1.4 Gaji

1. Pengertian Gaji

Pengertian Gaji Menurut Kadarisman (2012:316) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi. Menurut Maruli (2011;14) Gaji yaitu balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya bahwa gaji akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja. Sedangkan menurut Sadili (2010;189) Gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang di berikan kepada pegawai atau karyawan.

Imbalan berupa upah atau gaji merupakan salah satu diantara imbalan eksentrik yang dapat dicapai seseorang melalui kegiatan bekerja. Imbalan atau gaji ini dapat membantu organisasi agar karyawan bekerja keras dalam upaya meraih kinerja yang diharapkan. Tetapi, andaikata timbul ketidakpuasan, maka imbalan yang diberikan dapat menyebabkan timbulnya pemogokan, keluhan-keluhan, absensi, berhenti bekerja dan adakalanya timbul gejala berupa memburuknya kesehatan mental dan fisik pekerja. Memang harus diakui bahwa imbalan merupakan sebuah hal yang sangat kompleks yang benar-benar perlu diperhatikan.

Gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada Pemimpin-pemimpin, pengawas-pengawas, pegawai tata usaha, dan pegawai-pegawai kantor serta para manajer lainnya. Jumlah pembayaran gaji biasanya ditetapkan secara bulanan. Gaji umumnya tingkatannya dianggap lebih tinggi dari pada pembayaran-pembayaran kepada pekerja-pekerja upahan, walaupun kenyataannya sering tidak demikian. Seorang pegawai atau karyawan diberitahu bagaimana harus melakukan pekerjaannya, berada dibawah perintah dan harus mengikuti petunjuk-petunjuk pemberi kerja mengenai pelaksanaan pekerjaan itu. Atas pekerjaannya itu, pegawai atau karyawan diberi imbalan yang disebut gaji.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Gaji merupakan suatu imbalan bagi karyawan secara teratur atas jerih payahnya dalam perusahaan yang diberikan untuk mencapai tujuan dan

merupakan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan aktivitas yang akan datang.

2. Tujuan Gaji

Tujuan pemberian gaji menurut Kadarisman (2012:340), antara lain adalah:

a) Ikatan kerjasama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c) Pengadaan efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

f) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h) Pengaruh pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Program pemberian gaji memerhatikan ketentuan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya gaji yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja pegawai (Kadarisman, 2012:341).

a) Asas adil

Besarnya gaji yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi, adil bukan berarti setiap pegawai menerima gaji yang sama besarnya. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi pegawai akan lebih baik.

b) Asas layak dan wajar

Gaji yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya gaji didasarkan atas batas sesuai ketentuan yang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dari pegawai yang *qualified* tidak berhenti dan lain-lain.

Kenaikan gaji dimaksudkan sebagai kenaikan gaji dasar yang diberikan kepada seorang karyawan apabila yang bersangkutan naik pangkat, dan telah mencapai masa kerja minimal 2 tahun dengan persyaratan Daftar Pelaksanaan 22 Penilaian Pekerjaan (DP-3) minimal cukup (61 tahun ke atas). Kenaikan gaji berdasarkan masa kerja ini disebut kenaikan gaji berkala (Kadarisman. 2012:438). Yang menyebabkan tertundanya kenaikan gaji berkala bagi karyawan (Kadarisman. 2012:348-349) adalah:

- a) Belum memenuhi syarat masa kerja dan DP-3, ditunda paling lama 1 tahun.
- b) Bila sehabis satu tahun penundaan, masih belum memenuhi syarat, dapat ditunda lagi tiap-tiap kali paling lama 1 tahun dengan ketentuan jumlah penundaan tidak lebih dari satu tahun.
- c) Setelah masa penundaan 3 tahun dinyatakan tidak cakap, maka kedudukan karyawan yang bersangkutan ditetapkan oleh Direksi.
- d) Masa penundaan tetap dihitung sebagai masa kerja untuk kenaikan gaji berkala berikutnya.

3. Indikator Gaji

Menurut Kurniawati (2013:9) indikator yang dapat digunakan untuk menilai persepsi karyawan tentang gaji adalah:

- a) Kelayakan, gaji yang sesuai selalu di harapkan karyawan. Kinerja yang tinggi membuat karyawan mengharapakan gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan lama bekerja, akan membuat karyawan selalu mengharapakan sebuah gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan.
- b) Kemauan Kerja, perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja, karyawan akan semangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan gaji yang sesuai.
- c) Kepuasan Kerja, perasaan yang muncul jika karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja yang senioritas, karyawan akan merasa puas bahwasanya kinerja mereka sangat di hargai dan dibutuhkan dalam perusahaan.

2.1.5 Tunjangan

1. Pengertian Tunjangan

Menurut Maruli (2011;15). Tunjangan adalah segala pembayaran tambahan oleh pengusaha kepada karyawan berupa tunai dan diberikan secara rutin atau periodik. Sedangkan Irma (2015:277) Tunjangan adalah program peningkatan kesejahteraan masyarakat yang pemberiannya tidak berdasarkan kinerja pegawai, akan tetapi berdasarkan keanggotannya sebagai bagian dari organisasi, serta pegawai yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan agar dapat bekerja dengan baik. Pemberian tunjangan pada umumnya terkait

dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman, sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan kepada para pegawainya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa tunjangan adalah suatu balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada karyawan secara tunai yang diberikan secara rutin. Tunjangan akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

2. Tujuan Pemberian Tunjangan

Berikut ini adalah beberapa tujuan pemberian tunjangan. Pada intinya adalah pemberian tunjangan dilakukan untuk mensejahterahkan karyawan. (Simamora, 2004: 181).

a. Bagi perusahaan

- 1) Meningkatkan hasil
 - 2) Mengurangi kemangkiran dan perpindahan
 - 3) Meningkatkan semangat kerja pegawai
 - 4) Menambah kesetiaan pegawai kepada organisasi
 - 5) Menambah peran serta pegawai dalam masalah-masalah organisasi
 - 6) Mengurangi keluhan-keluhan
 - 7) Mengurangi pengaruh serikat kerja
 - 8) Kebutuhannya, baik kebutuhan pribadi maupun kebutuhan sosial
- Memperbaiki hubungan masyarakat
- 9) Mempermudah usaha penarikan pegawai dan mempertahankannya

10) Merupakan alat untuk meningkatkan kesehatan badaniah dan rohaniah

11) Menambah perasaan aman

12) Memelihara sikap pegawai yang menguntungkan terhadap pekerjaan

b. Bagi Pegawai

1) Memberikan kenikmatan dan fasilitas yang dengan cara lain tidak tersedia, atau yang tersedia tapi dalam bentuk yang kurang memadai

2) Memberikan bantuan dalam memecahkan masalah-masalah

3) Perseorangan Menambah kepuasan

4) Membantu kepada kemajuan perseorangan

5) Memberikan alat untuk dapat mengenal pegawai-pegawai lain

6) Mengurangi perasaan tidak aman

7) Memberikan kesempatan tambahan untuk memperoleh status

8) Memberikan kompensasi tambahan

c. Manfaat program kesejahteraan karyawan adalah:

1) Produktivitas bertambah

2) Penarikan tenaga kerja yang efektif

3) Menambah semangat kerja dan kesetiaan

4) Perpindahan dan ketidakhadiran karyawan berkurang

5) Hubungan masyarakat yang baik

6) Mengurangi pengaruh serikat kerja, baik pengaruh yang sekarang maupun pengaruh yang akan datang

- 7) Mengurangi pengaruh ancaman campur tangan pemerintah lebih lanjut.

3. Jenis-Jenis Tunjangan

Para pemberi kerja memberikan sebagian besar tunjangan secara sukarela, namun hukum mewajibkan tunjangan-tunjangan lainnya. Tunjangan-tunjangan tersebut mencakup sekitar 10 persen dari biaya kompensasi total. Tunjangan-tunjangan tersebut meliputi jaminan sosial, ganti rugi karyawan, asuransi pengangguran, serta cuti keluarga dan pengobatan.

a) Tunjangan pengangguran

Asuransi pengangguran bagi para karyawan yang telah diberhentikan, bukan karena kesalahan mereka diberhentikan. Bayaran diberikan dalam bentuk uang hingga 26 minggu atau sampai mendapatkan pekerjaan baru. Tujuan bayaran pengangguran adalah memberi karyawan yang menganggur waktu untuk mencari pekerjaan baru sebanding dengan pekerjaan yang hilang tanpa menanggung kesulitan finansial. Pajak penghasilan dibayar sepenuhnya oleh pemberi kerja yang mendanai program kompensasi pengangguran.

b) Tunjangan Karyawan

Tunjangan ganti rugi karyawan memberikan sejumlah perlindungan finansial bagi para karyawan yang menanggung biaya karena kecelakaan atau sakit yang berkaitan dengan pekerjaan.

c) Tunjangan Kesehatan

Tunjangan kesehatan merupakan bagian dari penghasilan karyawan di luar gaji pokoknya. Saat ini sudah semakin banyak perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan cara memberikan Tunjangan kesehatan karyawan walau setiap perusahaan berbeda-beda dalam penerapannya.

4. Indikator Tunjangan

Maruli (2011:26) menyatakan bahwa indikator dalam menilai tunjangan sebagai berikut:

a) Dorongan karyawan dalam bekerja.

Kompensasi dimaksudkan agar karyawan lebih bersemangat untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.

b) Menjamin asas keadilan.

Sebuah penghargaan tidak akan memacu motivasi kerja jika dalam pemberian kompensasi tidak dilakukan secara adil. Memberikan rasa adil kepada karyawan sangat penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

c) Bentuk tunjangan

Tunjangan dapat diberikan dalam bentuk uang ataupun barang. Namun perlu diketahui bagaimanakah proses pemberian tunjangan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2.1.6 Fasilitas Kerja

1. Pengertian Fasilitas Kerja

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Moenir (2011:119) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna. Sedangkan menurut Lupiyaodi (2006:150) Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Dan juga Fasilitas kerja sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif.

2. Macam-macam Fasilitas Kerja

Adapun beberapa macam fasilitas kerja tersebut adalah sebagai berikut:

a) Mendapatkan *Reward*

Jika seseorang melaksanakan tugasnya dengan baik, maka seorang manajer/pimpinan harus memberikan reward. Reward tersebut tidak

harus berbentuk benda atau materi, bisa saja dalam bentuk pujian atau apa saja yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan atau bawahan.

b) Memperoleh Insentif yang sesuai

Pegawai yang menunjukkan kinerja baik, bisa diberi bonus atau insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya.

c) Mendapatkan motivasi dan semangat yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja.

Fasilitas kerja yang dapat menentukan lingkungan kerja karyawan adalah:

a) Fasilitas alat kerja

Merupakan suatu perkakas atau barang yang berfungsi secara langsung untuk digunakan dalam proses produksi. Dalam bekerja sehari-hari seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa menggunakan alat kerja. Misalnya alat serta mesin-mesin produksi.

b) Fasilitas kelengkapan kerja

Merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas perlengkapan ini berfungsi sebagai pelancar dan pelengkap serta alat bantu dalam bekerja. Misalnya komputer, mesin ketik manual, alat tulis, telepon, meja, kursi dan lain-lain.

c) Fasilitas sosial

Merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kepentingan pelayanan bagi karyawan dalam kegiatan sehari-hari yang berfungsi

sosial. Fasilitas sosial didalam perusahaan biasanya dapat berupa pelayanan makan dan minum, adanya kamar mandi, kantin, tempat ibadah, penyediaan fasilitas kesehatan.

3. Indikator Fasilitas Kerja

Faisal (2011;22) menyebutkan indikator yang dapat digunakan dalam menilai Fasilitas Kerja adalah:

- a) Sesuai dengan kebutuhan. Didalam suatu pekerjaan fasilitas hanya dapat di gunakan sesuai dalam pekerjaan atau jabatannya. fasilitas yang di gunakan di lapangan tidak bisa di gunakan di dalam kantor. dan hanya bisa digunakan dalam waktu bekerja.
- b) Mampu mengoptimalkan hasil kerja, karyawan mampu memberikan hasil kinerja yang baik sesuai fasilitas kerja yang di gunakan. 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.

2.1.7 Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Gaji merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Kadarisman (2012:316) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi. Menurut Maruli

(2011;14) Gaji yaitu balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya bahwa gaji akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja. Sedangkan menurut Sadili (2010;189) Gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang di berikan kepada pegawai atau karyawan.

Menurut Kadarisman (2012:340) pemberian gaji dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik. Sedangkan menurut Kurniawati (2013:9) indikator yang dapat digunakan untuk menilai persepsi karyawan tentang gaji adalah kelayakan gaji, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa gaji mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.1.8 Pengaruh Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan

Irma (2015:277) mengatakan tunjangan adalah program peningkatan kesejahteraan karyawan yang pemberiannya tidak saja berdasarkan kinerja, akan tetapi berdasarkan keanggotannya sebagai bagian dari organisasi, serta karyawan yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan agar dapat bekerja dengan baik. Pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya akan rasa aman, sebagai bentuk pelayanan kepada karyawan serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan sehingga karyawan bekerja lebih giat karena ada rasa memiliki perusahaan.

Maruli (2011;26) menyatakan bahwa indikator dalam menilai tunjangan adalah memotivasi karyawan dalam bekerja, menjamin asas keadilan dan bentuk tunjangan yang diberikan.

2.1.9 Pengaruh Fasilitas kerja Terhadap Kinerja

Moenir (2011:119) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna. Sedangkan menurut Lupiyaodi (2006:150) Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan dan juga sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Faisal (2005;22) menyebutkan indikator yang dapat digunakan dalam menilai Fasilitas Kerja adalah fasilitas sesuai dengan kebutuhan, mampu mengoptimalkan hasil kerja dan mudah dalam penggunaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berkaitan dengan pengaruh gaji, tunjangan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan berbagai penelitian telah dilakukan. Sebagai

bahan perbandingan dan acuan berikut disampaikan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh berbagai kalangan. Di bawah ini adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang saat ini dilakukan.

1. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja

Menurut Pratini, (2014) di dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mega Syariah Cabang Pembantu Pekanbaru pada PT Bank Mega Syariah yang menyatakan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada artinya, jika karyawan menerima gaji yang layak maka kinerja karyawan meningkat. Dewi dan Dhandi (2014) didalam penelitiannya yang berjudul pengaruh gaji dan fasilitas terhadap kinerja karyawan PT. Kontak Perkasa, menyatakan hal yang sama yakni gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sependapat dengan kedua penelitian sebelumnya Andik, dkk.(2014) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Abadi menyatakan hal yang serupa yaitu gaji berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mei dkk (2019) dengan judul pengaruh motivasi dan gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia menyatakan hal yang berbeda yakni gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh Farhan (2019) dengan judul pengaruh gaji dan fasilitas terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama menyatakan bahwa gaji memiliki pengaruh

tidak signifikan terhadap kinerja. Meutiya (2010) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Tangan Indah menyatakan yang sama bahwa gaji mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Tunjangan Terhadap Kinerja

Menurut Mardjoen (2013) di dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo menyatakan bahwa tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Artinya semakin tinggi tunjangan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Prabawani (2014) di dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi, disiplin, dan tunjangan terhadap kinerja karyawan Asuransi Jiwa Bumiputra Semarang, mengatakan hal yang sama yakni tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Asuransi Jiwa Bumiputra. Sependapat dengan kedua penelitian sebelumnya Fauziah (2014) dengan judul penelitian Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan tunjangan kerja terhadap kinerja PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau (Radio Sushi FM), menyatakan hal yang serupa yaitu tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2014) dengan judul penelitian Pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat yang menyatakan bahwa tunjangan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Serba Mulia Auto yang mengandung makna

bahwa semakin rendah tunjangan maka kinerja karyawan akan semakin rendah. Hal ini didukung oleh Subianto, (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaji, Masa Kerja dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Infomedia Nusantara Di Bandung yang menyatakan bahwa tunjangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara. Krisdiana (2018) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan tunjangan kerja terhadap kinerja karyawan PT Five Elements menyatakan hal yang serupa tunjangan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja

Menurut Dodit (2015) didalam penelitiannya yang berjudul pengaruh Gaji, fasilitas Dan loyalitas kerja terhadap karyawan pada PT. Super Jaya Intermaiso menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi fasilitas yang diberikan perusahaan terhadap karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Super Jaya Intermaiso. Hartanto (2017) didalam penelitiannya yang yang berjudul pengaruh pengalaman dan fasilitas terhadap karyawan pada PT. Dwi Karya Sempurna, mengatakan hal yang sama yakni fasilitas sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Karya Sempurna. Fauza (2017) dengan judul penelitian Optimalisasi kerja Karyawan dan Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance, yang menyatakan hal serupa bahwa fasilitas berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan di PT. Andira Finance. Aristarini (2017) dengan judul penelitian pengaruh pengalaman kerja, kompetensi, fasilitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaisa yang menyatakan hal serupa bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaisa. Namun penelitian yang dilakukan oleh Anggreni (2019) dengan judul pengaruh gaji dan fasilitas terhadap karyawan di PT. ABC Batam menyatakan hal berbeda yakni fasilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ABC Batam, hal ini berarti baik atau tidaknya fasilitas kerja tidak berbanding lurus dengan kinerja karyawan.

