

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Empiris

Berdasarkan penelitian (Indah, 2016) dengan judul “PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN” Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui apakah fasilitas dan komunikasi kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara fasilitas kerja, komunikasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 62,728 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,09. dengan nilai signifikan. F sebesar 0,000, dengan demikian hipotesis H3 diterima.

(Kelatow et al., 2016) melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH EVALUASI PEKERJAAN, GAJI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RS. PANCARAN KASIH MANADO" Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah (1). Mengetahui pengaruh evaluasi pekerjaan, gaji dan fasilitas terhadap kinerja pegawai. (2). Mengetahui pengaruh evaluasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai. (3). Mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai. (4). Mengetahui pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis dalam penelitian yang dilakukan secara parsial ini menunjukkan bahwa Evaluasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Evaluasi

pekerjaan (X1) dan kinerja pegawai (Y), Berdasarkan hasil perhitungan menyatakan evaluasi pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana evaluasi pekerjaan merupakan alat yang baik untuk menentukan apakah karyawan telah memberikan hasil kerja yang memadai atau melakukan aktivitas kinerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi., seperti produktivitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, dapat diandalkan, kehadiran dan ketepatan waktu pekerjaan, serta kemandirian. Hasil analisis dalam penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Gaji (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y), Berdasarkan hasil perhitungan yang didapat menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara gaji dengan kinerja pegawai. Hasil analisis yang dilakukan secara parsial ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X3) berpengaruh tidak signifikan atau negatif terhadap kinerja (Y).

(Di et al., 2016) melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEVEL PELAKSANA DI DIVISI OPERASI PT. PUSRI PALEMBANG”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level eksekutif di bagian operasional PT. Pusri Palembang. Sampel penelitian terdiri dari 250 karyawan di tingkat manajemen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian operasional PT. Pusri Palembang. Dengan nilai koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,517. Ini berarti bahwa untuk setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,517. Pengujian dengan t statistik menunjukkan bahwa nilai thitung (11,257) > ttabel (1,970). Hal ini menunjukkan penolakan Ho yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level eksekutif di bagian operasional PT. Pusri Palembang. Adanya

besar pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 26,68%.

(Prakoso & Indartono, 2016) melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERCETAKAN ART STUDIO AKARTA PUSAT”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat. Penelitian ini adalah studi serikat pekerja ilmiah dengan pendekatan kuantitatif. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan di Percetakan Art Studio sebanyak 120 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian pada tingkat penelitian mulai 5% menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan nilai hasil regresi β sebesar 0,220 dengan signifikansi (p) 0,001 dan (ΔR^2) sebesar 0,033; (2) kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, menunjukkan dari nilai β sebesar 0,241 dengan signifikansi (p) 0,000 dan (ΔR^2) 0,043; (3) motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan dari hasil regresi bahwa motivasi kerja ($\beta=0,187$; $p=0,002$) dan kompensasi ($\beta=0,214$; $p=0,000$). Motivasi kerja berpartisipasi dan kompensasi untuk menjelaskan kinerja karyawan Percetakan Art Studio (ΔR^2) sebesar 0,066.

(agus dwipayana & SUANA, 2014) melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERCETAKAN SADHA JAYA DI DENPASAR”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara simultan atau parsial pengaruh disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja

karyawan serta untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh dalam hubungannya dengan kinerja karyawan pada percetakan Jaya di Denpasar. Teknik pengumpulan data yang diaplikasikan dalam penelitian ini yakni observasi, wawancara dan kuesioner. Jumlah responden pada penelitian ini yakni 48 orang karyawan pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar. Berdasarkan hasil rangkaian analisis, maka dapat disimpulkan. 1) Disiplin, motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Sadha Jaya. 2) Secara parsial diperoleh hasil, disiplin kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Sadha Jaya. 3) Disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

(Parveen et al., 2015) melakukan penelitian dengan judul “IMPACT OF OFFICE FACILITIES AND WORKPLACE MILIEU ON EMPLOYEES’ PERFORMANCE: A CASE STUDY OF SARGODHA UNIVERSITY”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Menggali tingkat kepuasan kinerja karyawan, Untuk memeriksa dampak infrastruktur terhadap kinerja karyawan, Untuk mengetahui level kepuasan karyawan wanita yang bekerja dengan karyawan laki-laki. Data yang diperoleh total 150 responden karyawan laki-laki dan perempuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa infrastruktur selektif ditempat kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Khaltumi S.G Mustapha, 1970) melakukan penelitian dengan judul “THE IMPACT OF MOTIVATION ON EMPLOYEE’S PERFORMANCE IN SOME PUBLIC AND PRIVATE SCHOOLS IN TALATA MAFARA”. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor motivasi apa saja yang

mempengaruhi karyawan Nigeria dan juga untuk mengetahui sejauh mana motivasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. 200 data dikumpulkan dari guru-guru dari beberapa sekolah negeri dan swasta terpilih di Talata Mafara dan dengan kuesioner mandiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

(Shahzadi et al., 2014) melakukan penelitian dengan judul “IMPACT OF EMPLOYEE MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE”. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di Pakistan dan menemukan sejauh mana motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, serta hubungan efektivitas pelatihan yang di persepsikan dengan motivasi karyawan. Data dikumpulkan dari 160 guru sekolah negeri dan swasta. Motivasi kerja dan Kinerja karyawan hasil regresi dari penelitian ini mengkonfirmasi adanya hubungan positif yang signifikan. Penghargaan intrinsik dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif yang signifikan. Penghargaan intrinsik dan Motivasi Karyawan berdasarkan hasil penelitian, secara spesifik variabel ini memiliki hubungan positif yang signifikan. Efektivitas pelatihan yang di persepsikan karyawan dan motivasi karyawan hasil regresi dari penelitian ini mengkonfirmasi hubungan negatif.

(ZAMEER et al., 2014) melakukan penelitian dengan judul “THE IMPACT OF THE MOTIVATION ON THE EMPLOYEE’S PERFORMANCE IN BEVERAGE INDUSTRY OF PAKISTAN” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan industri minuman di Pakistan. Data untuk penelitian ini dikumpulkan dari lima kota besar di Pakistan. Menggunakan kuesioner terstruktur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memegang peranan penting dalam kinerja karyawan industri minuman di Pakistan. Hasil

penelitian lebih lanjut menunjukkan bahwa motivasi dalam industri minuman di Pakistan, dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Dapat dikatakan bahwa jika manajemen puncak memusatkan perhatian pada motivasi karyawan, maka pemimpin akan mengarah pada peningkatan kinerja karyawan yang positif.

(Robescu & Iancu, 2016) melakukan penelitian dengan judul “THE EFFECTS OF MOTIVATION ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN ORGANIZATIONS”. Kesimpulan pendekatan yang disajikan menunjukkan bahwa tidak ada jawaban yang jelas untuk pertanyaan motivator seperti apa yang terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ada dukungan kuat untuk mengatasi dimana uang menjadi prioritas dan merupakan faktor ekonomi yang memotivasi manusia. Di sisi lain, terdapat pendapat yang tidak sepenuhnya setuju dengan model ini yang menyatakan bahwa uang tidak mempengaruhi motivasi masyarakat secara signifikan. Akhirnya ada pendapat yang sama sekali tidak fokus pada uang. Sebaliknya mereka menaruh minat dan upaya untuk menganalisis alasan lain. Temuan menunjukkan pentingnya gaya kepemimpinan dan bahasa yang digunakan oleh pemimpin dalam meningkatkan kinerja bawahan, Mendesain pekerjaan adalah motivasi penting bagi karyawan.

Tabel 2.1
Matriks Penelitian Terdahulu

NO	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Hasil Penelitian
1.	Indah Listyani (2016) “PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara fasilitas kerja, komunikasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri.
2.	Christian G. Kelatow, Adolfina, Irvan Trang (2016)	Hasil analisis dalam penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Gaji berpengaruh positif terhadap

	"PENGARUH EVALUASI PEKERJAAN, GAJI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RS. PANCARAN KASIH MANADO"	kinerja, Berdasarkan hasil perhitungan yang didapat menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara gaji dengan kinerja pegawai. Hasil analisis yang dilakukan secara parsial ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh tidak signifikan atau negatif terhadap kinerja.
3.	Kiki Cahaya Setiawan (2015) "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEVEL PELAKSANA DI DIVISI OPERASI PT. PUSRI PALEMBANG"	Menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.
4.	Medi Prakoso, Setyabudi Indartono, Ph.D (2016) "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERCETAKAN ART STUDIO JAKARTA PUSAT"	Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: 1) motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan,; 2) kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3) motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5.	Made Agus Dwipayana (2014) "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERCETAKAN SADHA JAYA DI DENPASAR"	Berdasarkan hasil rangkaian analisis, maka dapat disimpulkan. 1) Disiplin, motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Sadha Jaya. 2) Secara parsial diperoleh hasil, disiplin kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Sadha jaya. 3) Disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.
6.	Sajida Parveen, Malik Muhammad Sohail, Farheen Naeem, Zarqa Azhar, Saddat Hasna (2015) "IMPACT OF OFFICE FACILITIES AND WORKPLACE MILIEU ON EMPLOYEES' PERFORMANCE: A CASE STUDY OF SARGODHA UNIVERSITY "	Hasil penelitian menunjukkan bahwa infrastruktur selektif ditempat kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

7.	Khaltumi, S.G Mustapha, (1970) “THE IMPACT OF MOTIVATION ON EMPLOYEE’S PERFORMANCE IN SOME PUBLIC AND PRIVATE SCHOOLS IN TALATA MAFARA”.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.
8.	Irum Shahzadi, Ayesha Javed.. (2014) “IMPACT OF EMPLOYEE MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMACE”.	Motivasi kerja dan Kinerja karyawan hasil regresi dari penelitian ini mengkonfirmasi adanya hubungan positif yang signifikan. Penghargaan intrinsik dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif yang signifikan. Penghargaan intrinsik dan Motivasi Karyawan berdasarkan hasil penelitian, secara spesifik variabel ini memiliki hubungan positif yang signifikan. Efektivitas pelatihan yang dipersepsikan karyawan dan motivasi karyawan hasil regresi dari penelitian ini mengkonfirmasi hubungan negatif.
9.	Hashim ZAMEER, Shehzad ALI, Waqar NISAR, Muhammad AMIR. (2014) “THE IMPACT OF THE MOTIVATION ON THE EMPLOYEE’S PERFORMANCE IN BEVERAGE INDUSTRY OF PAKISTAN”.	Hasil dari penelitian ini mengeksplorasi bahwa motivasi berperan penting terhadap kinerja karyawan industri minuman di Pakistan. Hasil penelitian lebih lanjut menunjukkan bahwa motivasi dalam industri minuman di Pakistan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Dapat dikatakan bahwa jika manajemen puncak memusatkan perhatian pada motivasi karyawan, maka pemimpin akan mengarah pada peningkatan kinerja karyawan yang positif.
10.	Ofelia ROBESCU, Alina-Georgiana IANCU (2016) “THE EFFECTS OF MOTIVATION ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN ORGANIZATIONS”.	Kesimpulan pendekatan yang disajikan menunjukkan bahwa tidak ada jawaban yang jelas untuk pertanyaan motivator seperti apa yang terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel diatas masih ditemukan beberapa GAP di dalam jurnal-jurnal tersebut. Dari pembahasan yang dilakukan oleh penelitian, dirangkum dari penelitian sebelum beserta persamaan dan perbedaan yang mendorong penelitian ini untuk acuan, antara lain :

Berdasarkan Peneliti: Christian G. Kelatow, Adolfinia, Irvan Trang yang berjudul "PENGARUH EVALUASI PEKERJAAN, GAJI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RS. PANCARAN KASIH MANADO". Hasil analisis yang dilakukan secara parsial ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X3) berpengaruh tidak signifikan atau negatif terhadap kinerja (Y).

Peneliti: Sajida Parveen, Malik Muhammad Sohail, Farheen Naeem, Zarqa Azhar, Saddat Hasnain Khan yang berjudul "IMPACT OF OFFICE FACILITIES AND WORKPLACE MILIEU ON EMPLOYEES' PERFORMANCE: A CASE STUDY OF SARGODHA UNIVERSITY ". Hasil penelitian menunjukkan bahwa infrastruktur selektif ditempat kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti: Irum Shahzadi, Ayesha Javed.. (2014) yang berjudul "IMPACT OF EMPLOYEE MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMACE". Hasil penelitian dari variabel Efektivitas pelatihan yang dipersepsikan karyawan dan motivasi karyawan hasil regresi dari penelitian ini mengkonfirmasi hubungan negatif.

Peneliti: Ofelia ROBESCU, Alina-Georgiana IANCU (2016) yang berjudul "THE EFFECTS OF MOTIVATION ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN ORGANIZATIONS". Kesimpulan pendekatan yang disajikan menunjukkan bahwa tidak ada jawaban yang jelas untuk pertanyaan motivator seperti apa yang terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.2. Tinjauan Teoritis

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah area strategis organisasi. Manajemen sumber daya manusia wajib ditinjau menjadi lebih luas pada pandangan tradisional untuk mengelola seorang secara efektif dan untuk itu menambah pengetahuan tentang tingkah laku manusia serta kemampuan mengelolanya. Berbagai pendapat mengenai arti dari manajemen sumber daya manusia, diantaranya adanya yang membangun *human resources*, terdapat ada juga yang mengartikan menjadi *manpower management*, dan terdapat yang menyetarakan menggunakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi, pada manajemen sumber daya manusia yang tepat merupakan *human resources management* (manajemen sumber daya manusia).

Sementara itu menurut Schuler, et al. (1992) dan Sutrisno (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengakuan akan pentingnya orang-orang organisasi sebagai sumber daya manusia yang berperan penting dalam berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan penggunaan banyak fungsi dan kegiatan untuk memastikan penggunaan yang efektif dan adil dari sumber daya manusia. SDM untuk kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. (Surajio, Nasruddin, 2020)

2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sutrisno (2017), mengemukakan fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

Fungsi perencanaan termasuk mendefinisikan program manajemen sumber daya manusia (peronalia) untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

2. Fungsi Pengorganisasian

Fungsi Pengorganisasian adalah membentuk suatu organisasi dengan mengembangkan organisasi dari berbagai hubungan antara jabatan, personel dan faktor fisik.

3. Fungsi Pengarahan

Fungsi Pengarahan adalah untuk mendorong karyawan bekerja secara efektif dengan bantuan tim insentif..

4. Fungsi Pengendalian

Fungsi Pengendalian adalah terdiri dari pemantauan pelaksanaan dan membandingkannya dengan rencana dan mengoreksi jika terjadi penyimpangan atau kebutuhan untuk menyesuaikan rencana yang telah disiapkan.

5. Fungsi Operasional

Fungsi Operasional ini meliputi beberapa fungsi yang antara lain terdapat fungsi pengadaan, pengembangan, kompensasi, intregrasi, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi atau perusahaan, harus memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai dengan mengelola setiap sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Tujuan yang tepat dari *Human Resource Management*

sangat sulit untuk diartikulasikan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada tahap perkembangan yang terjadi di setiap organisasi.:

Irianto (2001 dalam Sutrisno, 2017) tujuan MSDM meliputi:

1. Termasuk manajemen dalam mengembangkan kebijakan kepegawaian untuk memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang termotivasi dan sangat efektif, ada karyawan yang selalu siap untuk memantau setiap perubahan dan memenuhi kewajiban hukumnya.
2. Penerapan dan pemeliharaan semua kebijakan dan prosedur personel yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya.
3. Memberikan bantuan dalam mengembangkan keseluruhan arah dan strategi organisasi, terutama yang berkaitan dengan konsekuensi personel.
4. Menyediakan dukungan dan lingkungan untuk membantu manajer ini demi mencapai tujuan mereka.
5. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan dengan karyawan sehingga mereka tidak mengganggu organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi.
7. Undang-undang tentang Kepatuhan terhadap Standar dan Nilai Organisasi dalam Manajemen Sumber Daya

2.2.2 Motivasi kerja

1. Pengertian Motivasi kerja

Pengertian motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang mendasari semangat terhadap sesuatu. Motivasi adalah apa yang menghasilkan imbalan, dan motivasi untuk bekerja adalah kekuatan pendorong yang menghasilkan momentum. Motivasi semacam ini diharapkan dari setiap karyawan yang ingin bekerja dan bersemangat untuk mencapai produktivitas yang tinggi. (Dirgahayu Lantara, 2019)

Menurut Franco et al (2004 dalam Harsuko 2011), motivasi kerja adalah sejauh mana seseorang individu dalam menggunakan dan mempertahankan usahanya demi mencapai tujuan perusahaan. Motivasi adalah suatu proses psikologis yang mempengaruhi alokasi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Suwanto (2010) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Bentuk organisasi teknis sistem organisasi yang sedang bekerja, memiliki dampak yang sangat besar pada antusiasme dan kepuasan karyawan.
2. Struktur sosial kelompok memiliki pengaruh yang signifikan terhadap individu anggota kelompok lainnya. Mereka lebih suka bekerja dalam kelompok dengan asosiasi yang fleksibel.

3. Kesiediaan untuk melaksanakan tugas produktivitas setiap karyawan sangat tergantung pada kesediaannya untuk bekerja keras.
4. Penghargaan atas pekerjaan, penghargaan yang diterima oleh karyawan, baik internal maupun internal. Imbalan eksternal secara signifikan mempengaruhi moral mereka.
5. Mempekerjakan karyawan sebagai anggota tim akan berdampak pada ketenangan pikiran tim atau karyawan itu sendiri

3. Indikator motivasi kerja

Menurut Hamzah B Uno (2012 :72) menyatakan sebagai indikator motivasi, antara lain:

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan
Tanggung jawab adalah suatu sikap yang muncul untuk siap dalam menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.
2. Prestasi yang dicapai
Prestasi adalah kemampuan untuk mencapai hasil kualitatif dan kuantitatif yang baik yang dihasilkan oleh seorang karyawan
3. Pengembangan diri
Pengembangan adalah suatu proses atau cara mengembangkan sesuatu yang sudah ada untuk meningkatkan kualitas dan menjadi lebih maju.
4. Kemandirian dalam bertindak
Perilaku yang muncul dalam diri untuk bertindak tanpa mengganggu atau melibatkan orang lain..

2.2.3 Fasilitas kerja

1. Pengertian Fasilitas kerja

Menurut (Moenir, 2010) Fasilitas mencakup berbagai perangkat, pekerja, dan layanan yang berfungsi sebagai alat utama di tempat kerja dan berguna secara sosial bagi orang-orang yang berinteraksi dengan organisasi kerja atau apa pun yang digunakan, diangkut, atau dikelola. Oleh pemakai fasilitas kerja berkaitan dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan lingkungan kerja, dengan lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.. (Asnawi, 2019)

2. Karakteristik Fasilitas kerja

Pada suatu perusahaan Untuk mencapai tujuan, perlu adanya menggunakan alat pendukung dalam proses atau aktivitas di perusahaan tersebut. Setiap perusahaan menggunakan berbagai macam fasilitas, dan manfaatnya juga berbeda. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka sebagai sarana dan prasarana pendukung yang lengkap dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan.

Menurut Hartanto (2005: 501) Ciri-ciri fasilitas pendukung dalam proses bisnis perusahaan antara lain:

1. Memiliki bentuk fisik

Digunakan secara aktif dalam pengoperasian perusahaan. Ini memiliki masa manfaat yang panjang atau masa manfaat yang relatif permanen untuk periode satu tahun atau lebih.

2. Memberikan manfaat dimasa yang akan datang

Dengan memperhatikan hal tersebut, tampak bahwa sarana penunjang dalam operasional perusahaan bersifat fisik dan digunakan untuk penggunaan yang relatif tetap dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

3. Indikator Fasilitas kerja

Indikator fasilitas kerja menurut faisal (2005: 22) yaitu:

1. Sesuai dengan kebutuhan
Di tempat kerja, fasilitas ini hanya dapat digunakan sebagai pekerjaan atau posisinya. Fasilitas yang di gunakan di lapangan tidak bisa di gunakan didalam kantor dan hanya bisa di gunakan dalam waktu bekerja.
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja
Tergantung pada peralatan kerja yang digunakan, karyawan dapat mencapai hasil kinerja yang baik. Fasilitas kerja yang memadai meningkatkan produktivitas.
3. Mudah dalam penggunaan
Tempat kerja akan mengurangi beban kerja setiap karyawan. Berkat alat kerja karyawan, tidak akan terlalu menguras energi yang dimiliki karyawan.

2.2.4 Kinerja karyawan

1. Pengertian kinerja karyawan

Menurut Benardin dan Russel (2015:270) Produktivitas seorang karyawan adalah hasil pelaksanaan fungsi profesional tertentu atau menduduki jabatan tertentu dalam jangka waktu yang di tentukan, yang memperlihatkan kualitas

dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Priansa (2016:269) menyebutkan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang adalah kinerja pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

2. Fungsi kinerja karyawan

Menurut Rivai (2015) kinerja berfungsi sebagai parameter kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kesediaan dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam organisasi. Sedangkan Menurut Fahmi (2016), mengemukakan fungsi manajemen kinerja adalah mencoba memberikan suatu pencerahan dan jawaban dari berbagai permasalahan yang terjadi disuatu organisasi baik yang disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Kinerja sebagai hasil dari aktivitas kerja yang dilakukan individu dalam organisasi, memiliki fungsi yang bersifat operatif guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Afandi (2018), menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan pribadi dan minat dalam pekerjaan.
2. Transparansi peran dan kejelasan penerimaan karyawan, yaitu tingkat pemahaman dan penerimaan tugas yang diberikan.
3. Motivasi karyawan, yaitu energi yang mendorong, mengarahkan, dan mendukung perilaku.
4. Kompetensi adalah keterampilan yang dimiliki seseorang karyawan.

5. Fasilitas kerja adalah seperangkat alat yang membantu menjaga agar perusahaan tetap berjalan dengan lancar.
6. Budaya kerja adalah memelihara karyawan yang kreatif dan inovatif dalam bekerja.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja

4. Tujuan kinerja karyawan

Michael Armstrong dalam Fahmi (2016), menyebutkan tujuan spesifik diterapkannya manajemen kinerja, adalah untuk:

1. Mencapai peningkatan kinerja yang dapat dicapai dalam organisasi.
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan
4. Hal ini memungkinkan orang untuk mengembangkan keterampilan mereka, kepuasan kerja dan seluruh organisasi.
5. Menciptakan hubungan partisipatif dan terbuka antara individu dan manajer dalam mendiskusikan pekerjaan yang dilakukan sepanjang tahun.

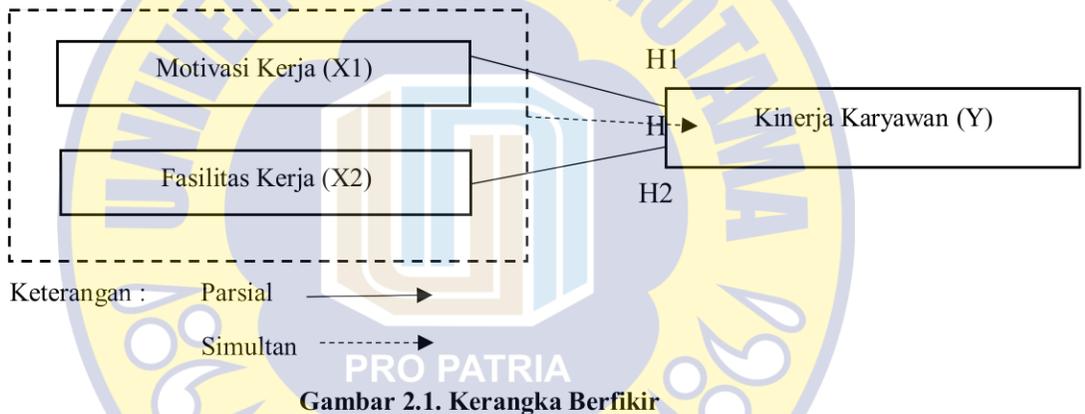
5. Indikator Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2015: 67), Kinerja seorang karyawan merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif seorang karyawan yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan perannya dalam organisasi. Indikator Kinerja karyawan, diukur melalui (Setiyarti dan Mulyanto, 2013:51)

1. Kualitas kerja
2. Kerja sama melaksanakan tugas
3. Ketepatan kerja
4. Pengetahuan

2.3 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir dari pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Magic Star di Surabaya



Gambar 2.1. Kerangka Berfikir

2.4 Hipotesis

H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Fasilitas kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Fasilitas kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.