

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan, Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam maupun luar pekerjaan.¹

Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai.²

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akan dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja, yaitu:³

¹ Bintoro M, T, Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: GAVA MEDIA, 2017), Hlm 91.

²Ibid, Hlm 92.

³Ibid, Hlm 92.

1) Faktor psikologis

Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentrangan dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2) Faktor sosial

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

3) Faktor fisik

Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara dan sebagainya.

4) Faktor Financial

Faktor financial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicari karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja antara lain:⁴

1) Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Suka tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut.

2) Atasan

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahannya, atasan yang baik adalah atasan yang memiliki figure bukan hanya sebagai atasan saja melainkan bisa dianggap sebagai teman.

3) Teman sekerja

Teman sekerja merupakan hubungan antara karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan lainnya, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

2. Fasilitas

a. Pengertian Fasilitas

Fasilitas merupakan segala hal yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan

⁴Carissa Faustina Gondosiswanto dan Silvia Florencia, *Pengaruh Job Enrichment Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Surabaya*, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra, 2013.

dapat berupa sarana dan prasarana. Kamus Besar Bahasa Indonesia, fasilitas adalah sarana melancarkan pelaksanaan fungsi.

Menurut Moenir menyatakan, fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.⁵

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas kantor sehingga perusahaan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

b. Indikator Fasilitas

Menurut Moenir dari pengertian fasilitas di atas maka dapat dibagi tiga golongan besar yaitu:

1) Fasilitas Alat Kerja

Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis: alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi dengan alat kewenangan dan kekuasaan itu lah manajemen dapat menjalankan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur, dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan

⁵Agustina Fatma Ningrum, *Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk*, (Online : <http://pdfsimki.unpkediri.ac.id>) diakses pada tanggal 19 Maret 2019.

oleh pegawai atau pekerja. Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi. Dengan pengertian ini termasuk didalamnya semua alat kerja di kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung dan mesin komputer.

2) Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung atau berproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan kerja ini ialah:

- a. Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.
- b. Ruang kerja dan ruangan lain yang memadai dengan *layout* yang efisien.
- c. Penerangan yang cukup.
- d. Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, lemari dengan segala bentuk dan keperluan, meja serba guna dan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan di tempat kerja.
- e. Alat komunikasi berupa telepon, teleks dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja) antara lain untuk kurir antar jemput pegawai.

- f. Alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan, seperti kipas angin, *exhaust fan*, *air conditioning*.
- g. Segala macam peralatan rumah tangga kantor (alat pemasak, alat pencuci, alat pembersih, beach belah dan lain-lain).

3) Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial. Misalnya penyediaan *mess*, asrama untuk para pegawai bujangan, rumah jabatan, rumah dinas dan kadang-kadang kendaraan bermotor termasuk juga sebagai fasilitas sosial (motor, kendaraan sedan). Penyediaan dari penggunaan sosial ini tidak mungkin dapat memenuhi kepuasan pegawai, baik dari segi jumlah maupun dari segi kualitas. Pengaturan yang objektif dan dirasa adil akan sangat membantu kedua belah pihak (organisasi dan pegawai) dalam memperlancar usaha.

Fasilitas yang dimaksud dalam penelitian ini apakah pemanfaatan dan kelengkapan fasilitas kerja yang menunjang kinerja karyawan di PT. Pinago Utama Sekayu. Berdasarkan penjelasan di atas dapat diambil indikator dari variabel fasilitas kantor yaitu fasilitas alat kerja dan fasilitas perlengkapan kerja.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai

dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.⁶

Menurut Hasibuan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.⁷

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki menyatakan, motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan. Stephen P. Robbins mendefinisikan, motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.⁸ Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu bentuk dorongan dan usaha dalam diri seseorang dalam mencapai keinginan tertentu sehingga kebutuhan individu dapat dipenuhi.

⁶Veithzal Rivai Zainal dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), Hlm 607.

⁷Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), Hlm 111.

⁸Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), Hlm 322.

b. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Hasibuan adalah :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 11) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.⁹

c. Teori Motivasi

Teori motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kepuasan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yaitu teori hierarki kebutuhan. Menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara teori kebutuhan didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau

⁹Umi Farida dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Ponorogo: UNMUH Ponorogo Pers), Hlm 26.

pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri.

Dengan motivasi kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

d. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan, jenis-jenis motivasi ada dua yaitu:¹⁰

- 1) Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

¹⁰Malayu Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), Hlm 222.

e. Indikator Motivasi

Menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.¹¹

¹¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000), Hlm 94-95.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Kedisiplinan merupakan sikap yang diperlukan dan mendapat perhatian setiap perusahaan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.¹²

Menurut Hasibuan, disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.¹³

Menurut Wirawan menambahk, disiplin merupakan sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi.¹⁴

Dari definisi diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin adalah usaha untuk menanamkan nilai dalam menciptakan

¹²Abdurrahmat Fathoni DV, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Rineka Cipta, 2006), Hlm 126.

¹³M. Syamsul Ma'arif, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bogor: PT. Penerbit IPB Press, 2012), Hlm 95.

¹⁴Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), Hlm138.

suatu sikap patuh pada aturan-aturan kerja tertentu dan bertanggungjawab pada pekerjaannya.

b. Tujuan Pendisiplinan

Menurut Wirawan, pendisiplinan merupakan tindakan organisasi yang tidak mengakibatkan seorang pegawai kehilangan sesuatu dari organisasi.¹⁵ Pendisiplinan bersifat konstruktif atau memperbaiki karena pendisiplinan merupakan bagian dari proses pembelajaran. Berikut ini tujuan pendisiplinan, antara lain:

- 1) Memotivasi karyawan untuk mematuhi standar kinerja perusahaan.

Seorang karyawan mendapatkan pendisiplinan dari organisasi setelah gagal memenuhi kewajibannya. Kegagalan dapat berupa kegagalan dalam melaksanakan tugas serta mengabaikan peraturan atau kode etik yang harus diterapkan dalam perilakunya.

- 2) Mempertahankan hubungan saling menghormati antara bawahan terhadap atasan atau sebaliknya.

Karyawan sering melaksanakan tugasnya dengan buruk dan melanggar peraturan secara sengaja. Sikap dan perilaku tersebut harus dikoreksi agar tidak terjadi konflik interpersonal. Saling menghormati merupakan salah satu persyaratan agar para karyawan dan manajer dapat bekerja dengan baik dalam mencapai objektifitas masing-masing.

¹⁵Ibid Hlm 138.

3) Meningkatkan kinerja karyawan.

Pendisiplinan wajib dilakukan bagi karyawan berkinerja rendah yang bukan disebabkan oleh faktor non manusia. Jika rendahnya kinerja disebabkan faktor manusia, pendisiplinan dilakukan secara berencana untuk memperbaiki perilaku kerja dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan akan meningkatkan hasil kinerja.

4) Meningkatkan moral, semangat kerja, etos kerja, serta efektifitas, dan efisiensi kerja.

Meningkatkan moral, semangat kerja, etos kerja, serta efektifitas dan efisiensi kerja pegawai menurun karena pengaruh keadaan lingkungan eksternal organisasi. Program pendisiplinan yang dirancang khusus akan meningkatkan sikap dan perilaku kerja pegawai yang merosot.

5) Meningkatkan kedamaian industri dan kewargaan organisasi.

Pegawai dapat bekerja dengan baik jika bekerja dalam iklim kedamaian, kerja sama, dan saling menghormati. Pendisiplinan merupakan upaya organisasi untuk menciptakan kondisi kerja tersebut sehingga para pegawai menjadi warga organisasi yang baik.

c. Jenis-Jenis Disiplin

Menurut Mangkunegara, ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu:¹⁶

1) Disiplin preventif.

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2) Disiplin korektif.

Disiplin korektif adalah upaya menggerakkan pegawai dalam menyetakan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:¹⁷

¹⁶M. Syamsul Ma'arif, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bogor: PT. Penerbit IPB press, 2012), Hlm 95-96.

¹⁷Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), Hlm 36.

1) Besar kecilnya kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Para karyawan akan mentaati segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dilaksanakannya bagi perusahaan.

2) Adanya peraturan yang pasti dan jelas untuk dijadikan pegangan seluruh karyawan.

Apabila tidak ada peraturan, maka dapat dipastikan pekerjaan tidak dapat dilaksanakan secara baik karena masing-masing karyawan melaksanakan pekerjaan sesuka hatinya saja dan bahkan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sulit akan tercapai sebagaimana yang diharapkan.

3) Adanya keteladanan dari pimpinan.

Keteladanan dari pimpinan sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam menegakkan kedisiplinan. Dari itu keteladanan pimpinan sangat diperlukan untuk dapat mempengaruhi karyawan agar mereka mau dan bersedia mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

4) Adanya ketegasan terhadap pelanggar disiplin.

Apabila tidak ada ketegasan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai secara efektif dan efisien. Jangan membiarkan suatu pelanggaran yang telah diketahui tanpa adanya

suatu tindakan atau membiarkan suatu pelanggaran yang berlarut-larut tanpa tindakan yang tegas.

5) Ada tidaknya perhatian dan antisipasi dari karyawan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu. Kedisiplinan dapat dilaksanakan dengan baik apabila mendapatkan dukungan atau partisipasi dari karyawan dalam membuat peraturan dan tata tertib tentang ancaman hukuman merupakan hasil kesepakatan atau persetujuan bersama.

6) Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan.

Bila seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka dari itu semua karyawan akan merasa terlindungi dan berjanji akan melanggar pelanggaran yang ada.

e. Indikator Disiplin Kerja.

Menurut Veithzal Rivai menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:¹⁸

¹⁸Firda, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Victoria Di Samarinda*, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol 3 No 3, 2015: 612-624.

1) Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi.

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis.

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

5. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan.¹⁹

Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnyamemiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan

¹⁹Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), Hlm 60.

merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.²⁰

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.

Menurut Mangkunegara, faktor faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:²¹

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja (*performance indicators*) kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja, tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil

²⁰Veithzal Rivai, dkk, *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), Hlm 27.

²¹Fatmasari Endayani, dkk, *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT BPRS Binjani Kepajen)*, Jurnal Administrasi Bisnis Vol 25 (1), 2015.

yang dapat dikuantitatifkan dengan mengolah data setelah kejadian. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) dari pada retrospektif atau melihat kebelakang. Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi. Terdapat indikator kinerja antara lain sebagai berikut:²²

1) Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.

2) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan diselesaikan sebagaimana seharusnya.

3) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan umum dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan.

²²Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), Hlm 85-88.

4) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang peneliti lakukan berjudul, Pengaruh Fasilitas, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pinago Utama Sekayu. Penelitian ini tentu tidak lepas dari berbagai penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dan juga referensi.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

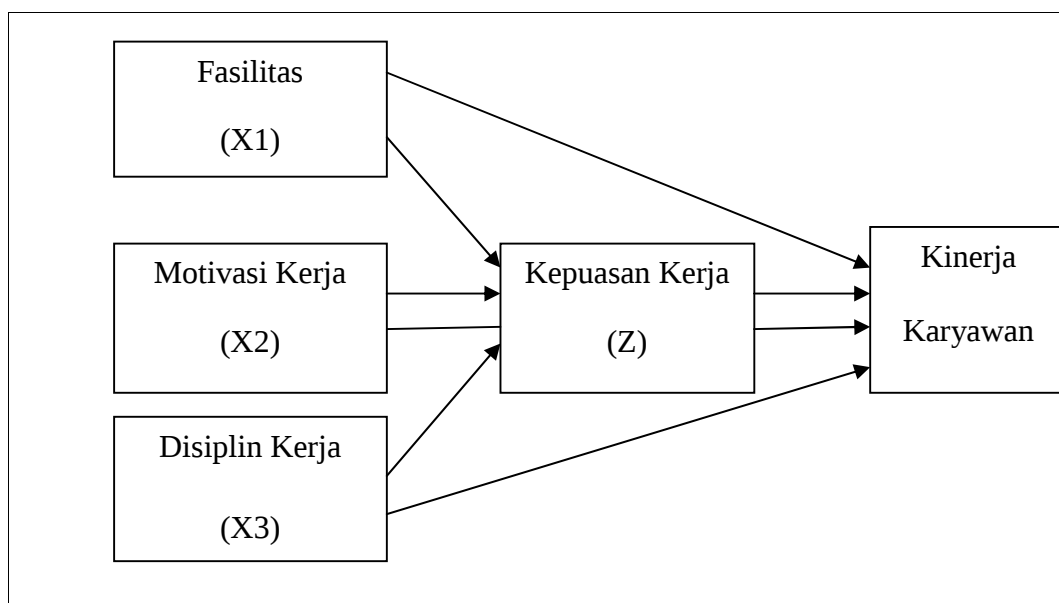
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil
1.	Heldia Pintubatu (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kabupaten Tapabuli Tengah.	▪ Tidak menggunakan variabel fasilitas dan kepuasan kerja ▪ Objek Penelitian	Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai
2.	Wahyu Hidayat (2012)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Semarang.	▪ Tidak menggunakan variabel kepuasan kerja ▪ Objek Penelitian	Motivasi, Disiplin dan Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai
3.	Harlie M (2010)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan	▪ Tidak menggunakan variabel fasilitas dan	▪ Motivasi tidak berpengaruh yang

		Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan.	- kepuasan kerja ▪ Objek Penelitian	signifikan terhadap kinerja pegawai. ▪ Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
4.	Lumentut (2015)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.	▪ Tidak menggunakan variabel fasilitas dan kinerja karyawan ▪ Objek Penelitian	▪ Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja ▪ Disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
5.	Widiatmayanti (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Semarang.	▪ Tidak menggunakan variabel fasilitas, disiplin kerja dan kinerja karyawan ▪ Objek Penelitian	Motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dikembangkan kerangka pemikiran pada gambar sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Diolah Penulis, 2019

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.²³ Hipotesis berasal dari kata “*hypo*” yang berarti “di bawah” dan “*thesa*” yang berarti “kebenaran”. Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus

²³Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), Hlm 120.

diuji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka.²⁴

Berdasarkan uraian dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan sebagai dugaan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga fasilitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Diduga fasilitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- H5 : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- H6 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- H7 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H8 : Diduga fasilitas, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

²⁴Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, (Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2012), Hlm 63.