

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Fasilitas Kerja

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari didalam perusahaan, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja. 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. Dengan adanya fasilitas kerja berarti para karyawan mendapatkan perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja. Bukan hanya itu fasilitas yang diberikan kepada karyawan juga berguna untuk mencapai standar kehidupan yang layak dan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif.

Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang paling penting bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya. Implikasi yang timbul dari kondisi tersebut yaitu

kinerja karyawan akan lebih optimal dan tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh karyawan untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Fasilitas kerja sangat penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena dapat menunjang kinerja karyawan dalam penyelesaian tugas.

Menurut Barry (2012) fasilitas kerja adalah sarana yang di berikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang di tetapkan oleh pemegang kendali.

Menurut Ranupandojo & Husnan (2005) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan pendorong dalam membantu kerja karyawan agar lebih produktif dan dapat menambah semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.1 Fungsi Fasilitas Kerja

Berkaitan dengan ketersediaan fasilitas untuk menunjang proses pelaksanaan pekerjaan, menurut Moenir (2016: 119) mengemukakan bahwa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
2. Meningkatkan produktivitas, baik barang ataupun jasa.
3. Kualitas produk yang lebih baik atau terjamin.

4. Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
5. Lebih mudah atau sederhana dalam gerak para pelakunya.
6. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi rasa emosi mereka.

2.1.1.2 Karakteristik Fasilitas Kerja

Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktivitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Hartanto (2005: 501) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah :

1. Mempunyai bentuk fisik

Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan.

Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.

2. Memberikan manfaat dimasa yang akan datang

Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

2.1.1.3 Jenis-jenis Fasilitas Kerja

Menurut Sofyan (2010: 22) jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari:

1. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
2. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
3. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung kegiatan yang ada di perkantoran, seperti meja, kursi, tempat ibadah, lemari dan tempat bersih untuk beristirahat para karyawannya.
4. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik dan lainnya.
5. Tanah, yaitu aset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
6. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral pada kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
7. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor dan lainnya).

Ketersediaan fasilitas merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan tingkat kinerja yang tinggi bagi para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Fasilitas terutama yang berkaitan dengan sarana dan alat-alat pendukung dalam

perusahaan yang digunakan karyawan untuk bekerja harus tersedia cukup apabila perusahaan menginginkan peningkatan kinerja atau produktivitas karyawan. Selain meningkatkan kinerja karyawan juga akan memberikan rasa puas bagi karyawan itu sendiri.

2.1.1.4 Indikator Fasilitas Kerja

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

1. Sesuai dengan kebutuhan

Didalam suatu pekerjaan fasilitas hanya digunakan sesuai dalam pekerjaan atau jabatannya. Fasilitas yang digunakan di lapangan tidak bisa digunakan di dalam kantor dan hanya bisa digunakan dalam waktu bekerja.

2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja

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

3. Mudah dalam penggunaan

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

4. Mempercepat proses kerja

Fasilitas kerja yang disediakan mampu membantu karyawan dalam mempercepat proses pengerjaan sehingga dapat selesai tepat waktu sesuai target.

5. Penempatan ditata dengan benar

Fasilitas kerja yang digunakan dalam membantu proses kerja diletakkan di tempat yang sesuai; luas ruangan yang cukup, ruang gerak karyawan yang cukup, sehingga karyawan dapat melaksanakan penyelesaian pekerjaan secara nyaman dan baik.

6. Keamanan kerja

Dalam mengerjakan pekerjaannya karyawan berhak mendapatkan keamanan kerja sebagai penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman.

2.1.2 Komunikasi

Komunikasi secara sederhana merupakan suatu proses pengiriman pesan dari komunikator (pengirim pesan) kepada komunikan (penerima pesan) baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam kehidupan sehari-hari kita sebagai manusia pasti melakukan komunikasi, begitupun di dunia kerja komunikasi menjadi hal yang sangat penting untuk kelancaran tujuan perusahaan.

Komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada pihak lain. Kesalahan dalam berkomunikasi akan memberikan hasil yang kurang baik dan dapat berakibat fatal, serta tidak tercapainya suatu sasaran. Komunikasi dapat dikatakan efektif apabila penerima (*receiver*) dapat menerima pesan dengan baik, dapat dimengerti, memahami, menggunakannya serta adanya umpan balik terhadap pesan yang diterima dari pengirim pesan. Dengan demikian komunikasi memiliki banyak pengertian dan istilah dalam berbagai sumber.

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dan tindakan untuk meneruskan informasi serta menyalurkan gagasan-gagasan dan membuat diri seseorang di pahami oleh orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya, dan perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada keterampilan-keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara, dan lain-lain) untuk membuat sukses pertukaran informasi.

Menurut Miftah Toha (2011: 167) Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Menurut Somad dan Priansa, D.J (2014: 115) komunikasi adalah suatu proses sosial yang terjadi antara sedikitnya dua orang, dimana individu mengirim stimulus kepada orang lain. Stimulus dapat disebut sebagai pesan yang biasanya dalam bentuk verbal. Dimana proses penyampaian dilakukan melalui saluran komunikasi, dan terjadi perubahan atau respons terhadap pesan yang disampaikan..

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Dengan komunikasi personil yang ada didalam perusahaan akan saling berinteraksi, saling membagi informasi dan saling membantu dalam menyelesaikan

masalah mereka, serta saling bertukar pikiran untuk meningkatkan kinerja demi tercapainya keberhasilan program perusahaan, karena untuk mencapai tujuannya dan memenuhi kebutuhannya karyawan tidak dapat menghindarkan diri dari berhubungan dengan orang lain.

2.1.2.2 Fungsi Komunikasi

Menurut Bangun (2012: 361) ada empat fungsi komunikasi organisasi antara lain sebagai berikut :

1. Fungsi Pengawasan, setiap organisasi mempunyai struktur dan garis komando Berdasarkan garis komando tersebut, bila karyawan mengkomunikasikan keluhannya kepada atasannya berkaitan dengan pekerjaan dan kebijakan perusahaan, maka komunikasi tersebut sudah menjalankan fungsi pengawasan. Disamping itu, komunikasi informal juga dapat mengendalikan perilaku. Misalnya, apabila kelompok-kelompok kerja melecehkan anggota yang memproduksi barang terlalu banyak sehingga bagian lain terlihat buruk, maka mereka secara informal sudah berkomunikasi dengan mengendalikan perilaku anggota.
2. Sebagai motivasi, dengan memberikan penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang mereka harus lakukan, bagaimana kinerja karyawan dan bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Menyusun sasaran yang lebih spesifik dan mendorong karyawan agar mau melaksanakan tugasnya dengan baik akan merangsang untuk lebih giat bekerja, motivasi menuntut komunikasi yang efektif.

3. Pengungkapan emosi, individu dan kelompok dalam organisasi merupakan sumber daya pertama yang berinteraksi secara social. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi tersebut merupakan mekanisme yang mendasar pada masing-masing individu atau kelompok dalam organisasi tersebut yang menunjukkan rasa kecewa dan kepuasannya. Dengan demikian, komunikasi merupakan sarana dalam melepaskan rasa emosi sebagai rasa pemenuhan kebutuhan sosial.
4. Informasi, fungsi ini berkaitan dengan pengambilan keputusan. Melalui kegiatan komunikasi dapat memberikan informasi kepada individu atau kelompok dalam pengambilan keputusan.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa dari keempat fungsi komunikasi organisasi tidak bisa dipandang bahwa satu fungsi lebih penting daripada fungsi lainnya. Masing-masing fungsi mempunyai kepentingan secara tersendiri.

2.1.2.3 Bentuk Komunikasi

Menurut Marwansyah (2010: 325) mengemukakan bahwa bentuk komunikasi yaitu:

1. Komunikasi vertikal (kebawah keatas)

Komunikasi vertikal kebawah adalah komunikasi dari satu jenjang dalam kelompok atau organisasi kejenjang yang lebih rendah, misalnya seseorang manajer berkomunikasi dengan bawahannya. Komunikasi vertikal keatas adalah komunikasi kejenjang yang lebih tinggi dalam kelompok atau organisasi.

2. Komunikasi lateral

Komunikasi lateral adalah komunikasi yang terjadi antara anggota dalam kelompok kerja yang sama, antar manajer pada jenjang yang sama, atau antar setiap individu dari jenjang organisasi yang sama.

2.1.2.4 Tujuan dan Manfaat Komunikasi

Menurut Husnain Usman (2014: 470) Tujuan dan Manfaat komunikasi adalah sebagai sarana untuk :

1. Meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial.
2. Menyampaikan dan atau menerima informasi.
3. Menyampaikan dan menjawab pertanyaan
4. Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan dan tindakan)
5. Mengubah keadaan sosial
6. Saran untuk menyampaikan perintah, pengarahan, pengendalian, pengkoordinasian, pengembalian, negosiasi dan pelaporan.

2.1.2.5 Indikator-indikator Komunikasi

Menurut Suranto AW (2010: 105), ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu :

1. Pemahaman

Pemahaman ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Yakni apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak.

Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.

3. Pengaruh pada sikap

Komunikasi dikatakan memengaruhi sikap, apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan memengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha memengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.

4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau memengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit di baliknya, yakni untuk membina hubungan baik. Tindakan kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang sangat penting untuk mengukur seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek kualitatif dan kuantitatif pun dapat menjadi salah satu pertimbangan tingkat keberhasilan suatu kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam sebuah perusahaan, tujuan perusahaan yang berhasil dicapai pada umumnya ditunjang oleh para karyawan yang memiliki kinerja yang sangat baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami lebih dalam mengenai kinerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawannya. Maka dari itu, terdapat beberapa pengertian menurut para ahli sebagai berikut.

Menurut Kasmir (2016: 182) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”

Menurut Sinambela, dkk dalam Bintoro (2017: 105) “ Kinerja karyawan merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu”

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

2.1.3.2 Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal. Menurut Simanjuntak (Bintoro dan Daryanto (2017: 112-113) faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, diantaranya :

a. Faktor kompetensi individu

1. Kemampuan dan Keterampilan Kerja

Kemampuan dan keterampilan kerja sangat dipengaruhi oleh kesehatan

fisik, pendidikan, akumulasi pelatihan serta pengalaman kerjanya. Kesehatan fisik membuat orang mampu bekerja keras dan tahan lama sehingga kinerja tinggi. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia. Semakin lama pendidikan dan pelatihan maka semakin tinggi kemampuannya dan demikian semakin tinggi kinerjanya. Pengalaman kerja dapat memperdalam kemampuan kerja. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, memungkinkan adanya peningkatan kinerja.

2. Motivasi dan Etos Kerja

Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya, seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi

b. Faktor dukungan organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian yaitu kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan, penyediaan sarana dan alat kerja, kenyamanan lingkungan kerja, program keselamatan dan kesehatan kerja serta pemberian kompensasi yang adil dan layak melalui sistem pengupahan.

c. Faktor dukungan manajemen

Kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan

hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja.

2.1.3.3 Tolak Ukur Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja karyawan penting dilakukan. Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk mengetahui apakah karyawan mampu menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau apakah karyawan menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan atau apakah hasil kinerja yang telah dicapai karyawan sesuai dengan yang diharapkan. Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Oleh karena itu, dibutuhkan ukuran kinerja yang bersifat kuantitatif atau dapat dihitung.

Menurut Kasmir (2016: 208) menyatakan ada beberapa faktor yang dapat dijadikan acuan untuk mengukur kinerja karyawan, diantaranya:

1. Kuantitas Pekerjaan

Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan sebagai syarat yang menjadi standar pekerjaan, dan dinyatakan dalam istilah: jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

2. Kualitas Pekerjaan

Kualitas yang dimaksud ialah terpenuhinya persyaratan suatu pekerjaan atas kualitas yang sudah ditentukan oleh perusahaan, serta persepsi karyawan terhadap kualitas dan kesempurnaan tugas terhadap kemampuan karyawan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu ialah suatu pekerjaan yang diselesaikan dengan memaksimalkan waktu yang sudah ditetapkan diawal, dengan melihat hasil yang

diperoleh dalam waktu yang disediakan.

4. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula jika pengeluaran biaya sesuai dengan anggaran maka tidak akan terjadi pemborosan, dan sehingga kinerjanya dianggap baik.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

6. Hubungan antar Karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikaitkan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerja sama antar karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2009) kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu:

1. Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam satuan atau jumlah unit.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

6. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Adapun indikator kinerja menurut Hasibuan (2012: 105) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu:

1. Ketepatan hasil kerja
2. Ketelitian hasil kerja
3. Hasil kerja yang dihasilkan
4. Kehadiran
5. Peraturan perusahaan
6. Kecepatan waktu kerja
7. Bekerja sama
8. Komunikasi
9. Peran serta

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Untuk menguatkan bahwa adanya pengaruh antara Fasilitas Kerja, Komunikasi dan Kinerja Karyawan bisa dilihat dari tabel dibawah ini, pada tabel penelitian terdahulu yang akan dipaparkan dihalaman berikutnya:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis/ Tahun/ Judul	Sumber	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Jufrizen, Fadilla Puspita Hadi (2021) “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kinerja	Jurnal sains manajemen Vol.7 No.1, Juni 2021	Persamaannya terdapat variabel Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan.	Perbedaannya tidak terdapat variable disiplin kerja	1) Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan positif dan signifikan. 2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan positif dan signifikan. 3) Pengaruh Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan positif dan signifikan. 4) Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja positif dan signifikan, 5) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja positif dan signifikan. 6) Kinerja sebagai variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi pada

pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
 7) Kinerja sebagai mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2.	Khoirul Anam, Edy Rahardja (2017) "Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja non fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Diponegoro <i>Journal of Management</i> Vol.6 No.4 (2017)	Terdapat variabel Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan	Perbedaannya tidak terdapat variabel Komunikasi	1) Fasilitas Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan. 2) Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan. 3) Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
.	Zackharia Rialmi, Morsen (2020) “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Meral Abadi”	Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jenius Vol.3 No.2, Januari 2020	Persamaannya Terdapat variabel Komunikasi dan Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Fasilitas Kerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan
4.	Dimas Okta Ardiansyah (2016) “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja.	Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol.5 No.1, 2017	Terdapat variabel komunikasi dan Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel fasilitas kerja	Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komunikasi Terhadap Kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, dan peran mediasi. Kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan
5.	Eva Silviani, Boge Triatmanto(2017) “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan”	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.3 No.2, September 2020	Terdapat variabel Komunikasi dan Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Fasilitas Kerja	1) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan 2) Motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
6.	Indah Listiyani, (2016) “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.1 No. 1 Januari 2016	Terdapat variabel Fasilitas Kerja, Komunikasi Dan Kinerja Karyawan		3) Kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
					1) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan 2) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan 3) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara fasilitas kerja, komunikasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
7.	Terry Awitanto Lajatuma, Elva Nuraina, Juli Marawani. (2017) “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun”	Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Vol.5 No.1 Oktober 2017	Terdapat variabel Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel komunikasi	1) Fasilitas Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Fasilitas kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Amanda Carolina Lakoy (2015) “Pengaruh Komunikasi, Kerjasama kelompok, dan Kreativitas terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aryaduta Manado”	Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol.3 No.3 September 2015	Terdapat variabel Komunikasi dan Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Fasilitas Kerja	Komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas, secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Aryaduta Manado

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
9.	Septian Ragil Anandita, Susi Indriyani dan Wisnu Mahendri (2021) “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pda CV. Zam-Zam Jombang) “	Jurnal Inovasi Penelitian, Vol.2 No.3 Agustus 2021	Terdapat varia Bel Fasilitas Kerja, Komunikasi dan Kinerja Karyawan	-	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan komunikasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan (Bersama-sama) fasilitas kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Yuliana Fransiska, Zulaspan Tupti (2020) “Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai”	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 3 No. 2 September 2020	Terdapat Variabel Komunikasi	Tidak Terdapat Variabel Fasilitas Kerja	1) Secara parsial komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. 2) Secara parsial beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. 3) Secara simultan komunikasi, beban kerja

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
11	Hakim Fachrezi, Hamanan Khair (2020) “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura 11 (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 3 No. 1 Maret 2020	Terdapat Variabel Komunikasi	Tidak Terdapat Variabel Fasilitas Kerja	<p>dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>1. Ada pengaruh dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja</p> <p>2. Ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja</p>
12	Muhammad Harpis, Syaiful Bahri (2020) “Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol.3 No. 1 Maret 2020	Terdapat Variabel Fasilitas Kerja	Tidak terdapat Variabel Komunikasi	Secara parsial bahwa fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan secara

	Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai				simultan bahwa fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
13	Adhie Fasha Nurhadian (2019) "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai"	Bisnis dan Iptek, Vol 12, No 1, April 2019	Terdapat Variabel Fasilitas Kerja	Tidak Terdapat Variabel Komunikasi	Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
14	Didi Wandu, Suhroji Adha, Iyah Asriyah (2019) "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Banten"	Jurnal Ekonomi Vokasi, Vol 2, No 2, Juli 2019	Terdapat Variabel Komunikasi	Tidak Terdapat Variabel Fasilitas Kerja	Komunikasi Berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

15	Eka Putra (2018) “Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Guru Pada Mts AL-Huda Pekan Baru	Ekonomi dan Bisnis (Riau <i>Economics and Business Review</i>), Vol 9, No 1, Maret 2018	Terdapat Variabel Fasilitas Kerja	Tidak Terdapat Variabel Komunikasi dan Kinerja Karyawan	Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja guru
----	---	--	---	---	---

2.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan merupakan badan usaha yang menghasilkan barang atau jasa, dalam kegiatannya perusahaan terdiri dari banyak faktor, salah satunya yaitu sumber daya manusia atau karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan memerlukan seseorang yang mau bekerja dan berusaha mewujudkan tujuan perusahaan dalam mencapai laba yang optimal.

Hubungan antara pekerja dengan pengusaha adalah hal yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bertindak tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Sehingga dalam hal ini kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan untuk ke depannya, karena antara keduanya saling ketergantungan. Dalam menjalankan pekerjaannya, diperlukan pengelolaan yang baik dari perusahaan dimulai dari adanya sarana dan prasarana yang menunjang suatu pekerjaan agar bisa berjalan lancar, dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, diantaranya Fasilitas Kerja dan Komunikasi. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Fasilitas kerja juga sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan dengan terpenuhinya fasilitas kerja maka kinerja karyawan akan meningkat dan karyawan akan bekerja lebih produktif.

Adapun indikator fasilitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah sesuai dengan kebutuhan, mampu mengoptimalkan hasil kerja, mudah dalam penggunaan, mempercepat proses kerja, penempatan ditata dengan benar dan keamanan kerja.

Menurut Moenir (2014: 119) menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam menyelesaikan pekerjaan atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna.

Pendapat tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jufrizen, Fadilla Puspita Hadi (2021) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Khoirul Anam, Edy Rahardja (2017) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi merupakan proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan maksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiringan berita secara simbolis, seerta dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang pekerjaan yang berbeda pula, sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi. Konsep ini mempunyai unsur-unsur: 1) suatu kegiatan untuk membuat seseorang mengerti, 2) suatu sarana pengaliran informasi dan 3) suatu sistem bagi terjalannya komunikasi diantara individu-individu.

Menurut Koontz dalam Wilson Bangun (2012: 360) Mendefinisikan bahwa komunikasi sebagai penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima informasi dan dapat dipahami secara jelas oleh penerima informasi tersebut. Adapun indikator komunikasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap dan hubungan yang makin baik.

Apabila komunikasi di dalam perusahaan terjalin dengan baik maka akan berdampak pada kesuksesan suatu perusahaan. Komunikasi terbuka dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Zackharia Rialmi, Morsen (2020) menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Eva Silviani, Boge Triatmanto (2017) menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian Fasilitas Kerja dan Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan didalam perusahaan. Terdapat pengaruh antara fasilitas kerja dengan kinerja karyawan dan pengaruh positif antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik fasilitas kerja dan komunikasi dalam suatu perusahaan, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Sebuah perusahaan atau instansi selalu berusaha agar setiap karyawan yang terlibat di dalamnya dapat mencapai kinerja yang baik. Keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya dimulai dari keberhasilan masing-masing karyawan yang bersangkutan. Dengan kata lain kinerja yang baik pada suatu perusahaan dapat tercapai apabila masing-masing karyawan dapat tepat mencapai sasaran yang dikehendaki. Suatu pekerjaan dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuan sebagaimana yang direncanakan dengan menggunakan segala sumber daya yang telah direncanakan pula.

Menurut Mangkunegara (2018: 350) Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikatakan berhasil ketika kinerja karyawan tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan harus lebih diperhatikan demi tercapainya tujuan perusahaan, dan proses komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan sesuai dengan kebutuhan kerja serta informasi yang didapatkan dapat disampaikan dengan baik serta terjadinya umpan balik yang kemudian dapat meningkatkan kinerja karyawan, adapun fasilitas kerja yang memadai dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam bekerja, mempermudah cara kerja dengan alat atau sarana dan prasarana yang ada sehingga dengan ini dapat meningkatkan kinerja dari para karyawannya, sehingga tujuan dari perusahaan dapat terwujud.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis di atas, maka

hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu **“Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Dari Fasilitas Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Surya PerkasaTasikmalaya**