

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya adalah penelitian yang memiliki kesamaan variabel dengan variabel yang sedang diteliti. Berikut ini adalah penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel yang diteliti :

1. Penelitian oleh Datu , 2023, dengan judul “.Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin. Kerja. terhadap Kinerja, Pegawai. Pada Dinas. Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan”. Hasil dari penelitian ini yaitu Kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini pada Dinas. Perhubungan Provinsi, Sulawesi. Selatan. Fokus penelitian ini adalah bagaimana pengaruh variabel independen. terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda dan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif. Data, dikumpulkan. melalui. observasi, kajian literatur, dan angket yang disebar kepada 60 responden dari 209 populasi. Hasil. Penelitian. ini. membuktikan, bahwa ketiga variabel independen secara parsial, dan simultan. berpengaruh. Positif. dan signifikan terhadap, kinerja. pegawai pada. Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil uji nilai koefisien determinasi sebesar 68,8% artinya bahwa ketiga variabel bebas secara keseluruhan memiliki. hubungan. secara. Bersama-sama.
2. Penelitian oleh Ningsih, (2019), dengan judul “ Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PU Dan Penataan Ruang Deli Serdang” hasil dari penelitian ini yaitu Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui Apakah Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang, Apakah Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang, serta apakah Fasilitas kerja dan Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap yang berjumlah 150 orang, dengan pengambilan sampel yang digunakan yaitu sebesar 60 orang. Teknik yang digunakan adalah metode simple random sampling yaitu dilakukan secara acak pada seluruh anggota jumlah populasi. Adapun teknik analisis data yang dipergunakan yaitu Teknik analisis data, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis yaitu Uji t (Parsial), Uji f (Simultan) dan Koefisien Determinasi (R^2). Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh bahwa variable Fasilitas kerja (X_1) dan Insentif (X_2), berpengaruh terhadap variable Kinerja (Y) pegawai Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang, dengan hasil uji t diperoleh hasil untuk variable fasilitas kerja diperoleh nilai thitung ($4,723 > 0,250$) dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$ dan untuk variable insentif thitung $> t_{tabel} 3,543 > 0,250$ dengan tingkat signifikansi $0,001 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa faktor (fasilitas kerja dan insentif) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang dan uji F diperoleh nilai Fhitung $> F_{tabel} (6,433 > 3,158)$, dengan hipotesis H_0 diterima dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa

variable Fasilitas kerja (X1) dan variabel Insentif (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3. Penelitian oleh Saleh, 2019, dengan judul “ Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT,PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera Utara. Hasil dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera Utara. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 71 orang dari populasi yang berjumlah 255 orang dan merupakan pegawai PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer berupa dokumentasi dan angket yang menggunakan skala likert dalam pemilihan respon penilaian, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai thitung $1,981 > t_{tabel} 1,66827$ dan nilai sig. $0,052 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian variabel disiplin kerja memiliki nilai thitung $-2,160 < t_{tabel} 1,66827$ dan nilai sig. $0,034 < 0,005$ sehingga dapat disimpulkan hipotesa H_a ditolak dan H_o diterima artinya variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya pengujian secara parsial pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai thitung $2,422 > t_{tabel} 1,66827$ dan nilai sig. $0,018 < 0,005$ jadi dapat

disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 4,058 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,74 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X_1 (fasilitas kerja), X_2 (disiplin kerja) dan variabel X_3 (penempatan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Disiplin, Penempata

4. Penelitian oleh Wulandari, 2024, dengan judul “ Pengaruh Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada Bengkel Mobil Aman Palembang. Hasil dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Bengkel Mobil Aman Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 82 orang karyawan dari seluruh Karyawan Bengkel Mobil Aman Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Efektivitas Kerja Karyawan Pada Bengkel Mobil Aman Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Persamaan regresi linier berganda $Y = 6,073 + 0,192 X_1 + 0,295 X_2 + 0,241 X_3$. Kerja Sama Tim memiliki pengaruh secara persial dengan Efektivitas Kerja Karyawan Pada Bengkel Mobil Aman Palembang dengan signifikan sebesar $0,004 < \alpha (0,05)$. Lingkungan Kerja

memiliki pengaruh secara parsial dengan Efektivitas Kerja Karyawan Pada Bengkel Mobil Aman Palembang dengan signifikan sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$. Kompensasi memiliki pengaruh secara parsial dengan Efektivitas Kerja Karyawan Pada Bengkel Mobil Aman Palembang dengan signifikan sebesar $0,028 < \alpha (0,05)$.

5. Penelitian Oleh Safira, 2022, dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Aurora Indah Elektrik. Hasil dari penelitian ini yaitu mencari bagaimana pengaruh dari pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Aurora Indah Elektrik penelitian berjenis penelitian asosiatif-kuantitatif, Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Aurora Indah Elektrik yang berjumlah 110 orang karyawan. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 86 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah kuota sampling. Metode pengumpulan data yang diambil menggunakan metode kuesioner. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2022. Teknis analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS 24.0. pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik baik secara parsial maupun secara simultan. Pengembangan karir menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi loyalitas. 94,7% loyalitas dapat dijelaskan dan diperoleh dari pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya

oleh faktor lain. Loyalitas memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja.

B. Uraian Teori

1. Fasilitas kerja

a. Pengertian fasilitas kerja

Fasilitas kerja adalah komponen penting dalam suatu organisasi yang berperan mendukung karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Runtunuwu (2020) menyatakan bahwa fasilitas kerja meliputi berbagai alat, perlengkapan, dan sarana lain yang digunakan untuk membantu pelaksanaan pekerjaan, sekaligus memenuhi kebutuhan sosial individu yang terlibat dalam organisasi atau perusahaan.

Sabri dan Susanti (2021) menambahkan bahwa fasilitas kerja adalah sarana yang mempermudah aktivitas perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Fasilitas ini mencakup aspek fisik, seperti peralatan kerja, dan aspek nonfisik, seperti sistem kerja yang terorganisir.

Penyediaan fasilitas kerja yang memadai memiliki sejumlah fungsi penting dalam organisasi, antara lain:

- 1) Meningkatkan Efisiensi Kerja: Fasilitas yang berkualitas memungkinkan pengelolaan sumber daya manusia secara lebih efisien, sehingga tugas dapat diselesaikan dengan cepat dan akurat.
- 2) Meningkatkan Produktivitas: Dengan fasilitas yang memadai, karyawan dapat bekerja dengan lebih optimal, menghasilkan output yang lebih banyak dan berkualitas.

- 3) Meningkatkan Kepuasan dan Kesejahteraan Karyawan: Fasilitas seperti ruang istirahat, tempat ibadah, dan layanan kesehatan yang disediakan oleh perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.
- 4) Mendukung Fungsi Sosial: Fasilitas kerja juga memenuhi kebutuhan sosial karyawan, seperti kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja.

Suhardi (2001) menambahkan bahwa secara umum, fasilitas kerja memiliki beberapa fungsi utama, yaitu:

- 1) Pengelolaan Sumber Daya yang Efisien: Membantu karyawan menyelesaikan tugas mereka tanpa perlu menambah jam kerja.
- 2) Penggunaan Tenaga Kerja Secara Ekonomis: Memungkinkan organisasi untuk mengoptimalkan tenaga kerja dengan mengintegrasikan faktor-faktor produksi lainnya.
- 3) Kesesuaian dengan Produktivitas: Menyediakan fasilitas yang sesuai dengan tingkat produktivitas karyawan untuk mendukung pencapaian target kerja.

b. Jenis jenis fasilitas kerja

Menurut Hasibuan (2018), fasilitas kerja dapat dibagi menjadi dua jenis utama, yaitu fasilitas langsung dan fasilitas tidak langsung.

1. Fasilitas Langsung

Fasilitas langsung mencakup berbagai sarana atau alat yang secara langsung digunakan oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas ini

menjadi elemen penting dalam mendukung kelancaran operasional sehari hari di tempat kerja. Contohnya meliputi:

- a. Alat kerja utama, seperti komputer, mesin produksi, atau perangkat lain yang digunakan dalam tugas pokok.
- b. Meja dan kursi kerja, yang dirancang untuk mendukung kenyamanan serta efisiensi kerja.
- c. Perlengkapan tambahan, seperti alat tulis, dokumen, dan perangkat komunikasi yang menunjang aktivitas pekerjaan.

2. Fasilitas Tidak Langsung

Fasilitas tidak langsung adalah fasilitas yang tidak berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi berfungsi untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kesejahteraan karyawan. Contohnya meliputi:

- a. Ruang istirahat, yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengurangi kelelahan selama bekerja.
 - b. Fasilitas kesehatan, seperti klinik perusahaan atau akses layanan medis.
 - c. Fasilitas rekreasi, seperti area olahraga atau tempat bersantai.
 - d. Fasilitas tambahan lainnya, seperti kantin, musala, dan lahan parkir
- c. Fungsi fasilitas kerja

1. Menurut Suhardi (2018), fungsi fasilitas secara umum adalah sebagai berikut:

Fasilitas berfungsi untuk mengalokasikan sumber daya tenaga kerja secara efisien, sehingga pekerjaan-pekerjaan yang kurang memberikan kontribusi yang optimal dapat diberikan perhatian yang lebih layak. Hal ini berarti

fasilitas dapat membantu pekerja dalam menghindari pekerjaan tambahan di luar jam kerja, sehingga pekerja merasa lebih nyaman dengan tugas yang mereka jalani.

2. Fasilitas juga berperan dalam menciptakan tenaga kerja yang lebih efisien. Dengan menyediakan fasilitas yang memadai, suatu organisasi dapat memaksa lembaga atau instansi untuk menggunakan tenaga kerja secara lebih ekonomis dan efisien, tentunya dengan mempertimbangkan faktor produksi lainnya.
3. Fasilitas juga berfungsi untuk menghubungkan antara penerimaan yang diterima karyawan dengan tingkat kontribusi produktivitas mereka. Hal ini berarti, jika produktivitas karyawan tinggi, maka fasilitas yang diberikan juga akan lebih baik.

d. Indikator fasilitas kerja

Indikator fasilitas kerja sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka. Sabri dan Susanti (2021) mengemukakan bahwa beberapa indikator fasilitas kerja antara lain adalah Indikator fasilitas kerja menurut Moenir (2016) dalam (Winarto & Sayoto, 2018) dibagi menjadi 3 yaitu :

1) Fasilitas alat kerja

Fasilitas alat kerja merupakan alat yang wajib ada di perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan. Fasilitas alat kerja berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk

menghasilkan barang atau memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan kegunaanya.

2) Fasilitas pelengkap kerja

Semua benda yang digunakan sebagai alat bantu tidak langsung dalam proses produksi tetapi sifatnya hanya sebagai pelancar dalam bekerja dan menambah kenyamanan karyawan, misalnya seperti gedung dengan segala yang diperlukan, alat komunikasi, mebel, tempat parkir, dll.

3) Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial adalah fasilitas yang digunakan karyawan dan berfungsi sosial. Fasilitas sosial merupakan kebutuhan individu karyawan karyawan dalam kehidupan sehari-hari. Fasilitas sosial dalam perusahaan antara lain adanya kamar mandi, tempat ibadah, kendaraan, dll.

2. Kerja sama tim

a. pengertian kerja sama tim

Kerja sama tim adalah proses kolaboratif yang melibatkan individu-individu dengan keterampilan dan keahlian yang berbeda, yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama. Robinson (2021) mengungkapkan bahwa dalam kerja sama tim, individu dengan berbagai latar belakang bekerja sama untuk mencapai hasil yang lebih efektif dibandingkan jika mereka bekerja secara terpisah. Hackman (2019) menambahkan bahwa kesuksesan kerja sama tim sangat tergantung pada adanya komunikasi dan koordinasi yang baik antar anggota tim. Katzenbach & Smith (2018) menjelaskan bahwa kerja sama tim yang efektif

tercapai ketika anggota tim memiliki tujuan yang jelas dan saling mendukung untuk memperoleh hasil yang optimal.

b. Jenis – jenis kerja tim

Berikut adalah lima tipe tim yang dijelaskan oleh Robbins (2018), yang mengklasifikasikan tim berdasarkan struktur, tujuan, dan fungsi yang ada dalam suatu organisasi.

1. Tim Pemecahan Masalah (Problem-Solving Teams)

Kelompok yang terdiri dari 5 hingga 12 karyawan yang berasal dari departemen yang sama, yang secara teratur berkumpul untuk membahas upaya-upaya dalam meningkatkan kualitas, efisiensi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

2. Tim mandiri (self-manage work teams)

Kelompok yang terdiri dari 10 hingga 15 individu yang memiliki tanggung jawab untuk mengatur dan mengawasi pekerjaan mereka sendiri, termasuk dalam hal penjadwalan tugas, menetapkan metode kerja, memantau kinerja anggota, memberikan penghargaan atau sanksi, serta melakukan perekrutan anggota baru.

3. Tim fungsional silang (cross-functional teams)

Kelompok yang terdiri dari karyawan dengan posisi yang setara dalam struktur organisasi, namun berasal dari berbagai area kerja yang berbeda, yang bekerja bersama untuk menyelesaikan tugas atau proyek tertentu.

4. Tim virtual (virtual teams)

Tim yang memanfaatkan teknologi komputer untuk berkomunikasi dan berkolaborasi, meskipun anggotanya berada di lokasi yang terpisah secara fisik.

5. Tim formal (formal teams)

Tim yang dibentuk oleh organisasi sebagai bagian dari struktur resmi organisasi tersebut.

a. karakteristik kerja sama tim

1. Komunikasi yang efektif dan transparan antar anggota tim adalah salah satu ciri penting dari kerja sama tim yang sukses. Dengan komunikasi yang baik, anggota tim dapat lebih mudah memahami tujuan bersama, berbagi informasi, dan bekerja sama untuk menyelesaikan masalah secara kolektif (Robbins, 2018).
2. Tujuan yang jelas dan dipahami oleh seluruh anggota tim sangat penting untuk menciptakan kerja sama tim yang efektif. Setiap anggota perlu mengetahui apa yang diharapkan dari mereka serta bagaimana peran mereka dapat mendukung tercapainya tujuan tim secara keseluruhan (Katzenbach & Smith, 2018).
3. Kepercayaan antar anggota tim sangat diperlukan untuk membangun lingkungan kerja yang saling mendukung. Setiap anggota harus memiliki keyakinan bahwa rekan-rekannya akan menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Kepercayaan ini akan meningkatkan kolaborasi dan mempermudah pembagian tugas yang lebih efisien (Lencioni, 2016).
4. Setiap anggota tim memiliki keterampilan dan pengetahuan yang unik. Kerja sama tim yang efektif memanfaatkan keragaman keterampilan ini

untuk mencapai hasil yang lebih optimal dibandingkan jika bekerja secara terpisah (Daft, 2016).

5. Koordinasi yang efektif antar anggota tim sangat diperlukan untuk memastikan tugas-tugas dilaksanakan dengan efisien dan tanpa ada tumpang tindih atau kesalahan. Tim yang efektif selalu menjaga sinkronisasi dalam pelaksanaan setiap tugas (Robbins, 2018).
6. Anggota tim yang efektif memiliki komitmen yang kuat terhadap tujuan bersama dan kesediaan untuk berkolaborasi dengan rekan-rekannya. Mereka saling berbagi tanggung jawab untuk mencapai tujuan tim dan siap memberikan kontribusi terbaik mereka (Katzenbach & Smith, 2018).
7. Anggota tim saling memberikan dukungan, baik dalam pekerjaan maupun dalam memberikan umpan balik yang membangun. Mereka bekerja sama untuk mengatasi masalah dan tantangan yang muncul, serta memanfaatkan kelebihan masing-masing anggota untuk mencapai hasil yang lebih baik (Schermerhorn dkk., 2019).
8. Kerja sama tim yang efektif mencakup kemampuan untuk mengatasi dan menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif. Setiap konflik yang timbul dalam tim perlu diselesaikan melalui komunikasi yang terbuka dan solusi yang diterima oleh semua anggota (Lencioni, 2016).
9. Tim yang efektif dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi, baik dalam metode kerja, tujuan, maupun struktur tim. Anggota

tim perlu bersikap fleksibel dan siap menghadapi perubahan serta beradaptasi dengan dinamika yang berkembang (Hackman, 2019).

b. Menurut Hamiruddin et al., (2019) ada 4 indikator dalam kerjasama tim yaitu:

1. Fokus pada tujuan tim

Tim fokus pada tujuan yang telah ditetapkan dalam pencapaian organisasi.

2. Saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas

Motivasi sangat diperlukan agar anggota lebih termotivasi dalam melakukan sebuah pekerjaan.

3. Menjalinkan kerjasama sesama anggota tim

Sesama anggota tim akan menjalin kerjasama yang baik untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

4. Koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas

Koordinasi dalam setiap tim dalam memudahkan penyelesaian sebuah tugas.

3. Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Kompensasi merujuk pada bentuk imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka melalui pekerjaan. Menurut Dessler (2019), kompensasi mencakup berbagai bentuk imbalan, seperti gaji pokok, bonus, tunjangan, serta insentif lainnya yang dirancang untuk memotivasi karyawan dan mempertahankan kinerja yang

tinggi. Milkovich dan Newman (2019) menambahkan bahwa kompensasi tidak hanya mencakup pembayaran langsung, tetapi juga insentif yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Di sisi lain, Hasibuan (2020) berpendapat bahwa kompensasi mencakup beragam bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan, termasuk fasilitas dan keuntungan lain sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi karyawan.

b. Jenis – jenis kompensasi

Menurut rivai (2019), kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial

1) Kompensasi finansial langsung

Kompensasi finansial langsung mencakup berbagai bentuk pembayaran seperti gaji pokok, upah, pembayaran berdasarkan prestasi, insentif, komisi, bonus, pembagian keuntungan, dan opsi saham. Sementara itu, kompensasi yang dibayar di masa mendatang mencakup tabungan untuk hari tua dan saham kumulatif.

2) Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi finansial tidak langsung meliputi berbagai bentuk perlindungan seperti asuransi, pesangon, tunjangan sekolah anak, dan pensiun. Selain itu, ada juga kompensasi yang diberikan di luar jam kerja, seperti lembur, tunjangan hari besar, dan cuti hamil. Berdasarkan fasilitas, kompensasi ini mencakup pemberian rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2. Kompensasi non finansial

Kompensasi non-finansial mencakup aspek pengembangan karier, seperti jaminan keamanan dalam jabatan, kesempatan untuk promosi, penghargaan atas hasil kerja, apresiasi terhadap inovasi, dan pengakuan atas pencapaian luar biasa. Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi bagian dari kompensasi ini, yang mencakup penerimaan pujian, suasana kerja yang ramah, kenyamanan dalam menjalankan tugas, serta lingkungan yang menyenangkan dan kondusif.

c. Tujuan kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan agar lebih produktif dan bersemangat dalam bekerja, serta mendorong mereka untuk mencapai kinerja yang optimal dan menghasilkan kontribusi yang luar biasa bagi organisasi. Menurut Hasibuan (2020), dikutip dalam Maulidiyah, Roifah, & Armanto, (2023) tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama

Melalui pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara atasan dengan bawahan.

2. Kepuasan kerja

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

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

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

5. Stabilitas karyawan

Melalui program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

6. Disiplin Melalui pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

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

8. Pengaruh pemerintah Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

d. Faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut mangkunegara (Mangkunegara 2017) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

1. Pemerintah

Peraturan pemerintah yang mengatur gaji minimum, pajak penghasilan, harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi, dan devaluasi sangat

memengaruhi kebijakan kompensasi perusahaan. Faktor-faktor ini menentukan besaran upah yang diberikan kepada karyawan serta cara perusahaan mengelola anggaran kompensasi agar tetap sesuai dengan kondisi ekonomi yang berlaku.

2. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya terutama dilakukan oleh Perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

3. Standar dan biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar para pegawai dan seluruh keluarganya, dengan itu pegawai mendapatkan rasa aman.

4. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi oleh ukuran besar dan kecilnya sebuah Perusahaan, Tingkat Pendidikan pegawai, dan masa kerja para pegawai.

5. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan sebuah kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan Tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya

bahwa kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan Tingkat upah pegawai.

6. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan Perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya adalah, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada Perusahaan.

e. Indikator kompensasi

Menurut Afandi (2020) dikutip dalam Gee, Manao, Goha (2021) mengemukakan bahwa indikator kompensasi antara lain yaitu :

1. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal. Berdasarkan pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi pegawai di dalam organisasi yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

4. Kinerja pegawai

a. Pengertian kinerja pegawai

Kinerja dapat dipahami sebagai hasil yang diperoleh dari pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang dinilai berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa kinerja merujuk pada hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditentukan oleh organisasi. Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang meliputi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, Dessler (2019) menambahkan bahwa kinerja mencakup hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok yang dievaluasi melalui parameter seperti efektivitas, efisiensi, dan kualitas.

Kinerja pegawai merupakan ukuran sejauh mana seorang pegawai berhasil melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi dengan efektif dan efisien. Menurut Robbins dan Judge (2018), kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas yang diberikan sesuai dengan standar yang

ditetapkan oleh organisasi. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai tercermin dalam kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh pegawai berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Dessler (2019) menambahkan bahwa kinerja pegawai mencakup hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok yang diukur melalui parameter efektivitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan yang dilakukan.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut Sutrisno (2020) dalam safitri dan kasmari (2022) menyebutkan “faktor yang ikut mempengaruhi prestasi atau kinerja karyawan adalah pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman dan persepsi peranan”. Selanjutnya menurut Masram (2021) dalam safitri dan kasmari (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
2. Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
3. Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4. Inisiatif. Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

c. Indikator kinerja pegawai

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja. Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu: a. Kerapihan. b. Ketelitian. c. Hasil kerja.
2. Kuantitas Kerja. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu : a. Kecepatan. b. Kemampuan.
3. Tanggung jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu: a. Hasil kerja. b. Mengambil keputusan.
4. Kerjasama. Kesiediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur

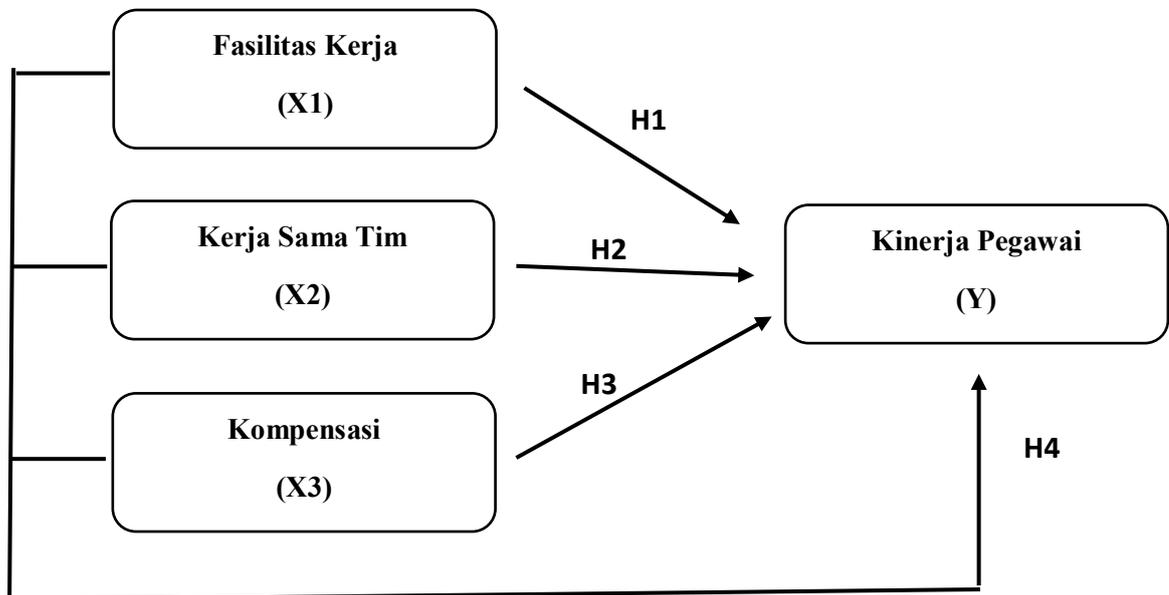
dengan menggunakan dua indikator yaitu : a. Jalinan kerjasama. b. Kekompakan.

5. Inisiatif. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan. Maka dapat disimpulkan indikator kinerja karyawan dapat diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri.

C. Kerangka Konseptual

Menurut (Sugiono, 2015) mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubung dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berfikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari peneliti yang akan dilakukan.

Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini diajukan berdasarkan kajian teoritis yang telah di uraikan sebelumnya .untuk lebih memudahkan dalam memahami kerangka pemikiran penelitian maka kerangka penelitian dapat di uraikan dalam gambar berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiono, 2015). Dengan merujuk pada perumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah disusun, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.:

- H1. Diduga Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kota Rantauprapat.
- H2. Diduga Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kota Rantauprapat.
- H3. Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kota Rantauprapat.

H4. Diduga Fasilitas Kerja, Kerja Sama Tim, dan Kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kota Rantauprapat.