

Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan

#### MELAN ANGRIANI ASNAMI

"Sebuah Perusahaan Tanpa Kinerja Karyawan yang baik pasti tidak akan berkembang. Buku ini bisa dijadikan sebagai acuan, dasar pengambilan kebijakan serta tambahan pengetahuan bagi Praktisi dan Akademisi khususnya yang berkecimpung langsung dengan Perusahaan"

Irwan Yantu, S.Pd, M.Si

Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo

"Buku ini membahas kinerja SDM secara ringan. Cocok dibaca oleh pemula untuk mengenal konsep kinerja SDM.Penekanan pada karakteristik pekerjaan dan fasilitas kerja yang spesifik pada Perseroan Terbatas menggambarkan pentingnya SDM dalam membangun usaha."

Dr. Sulistiowati, SE, M.Si

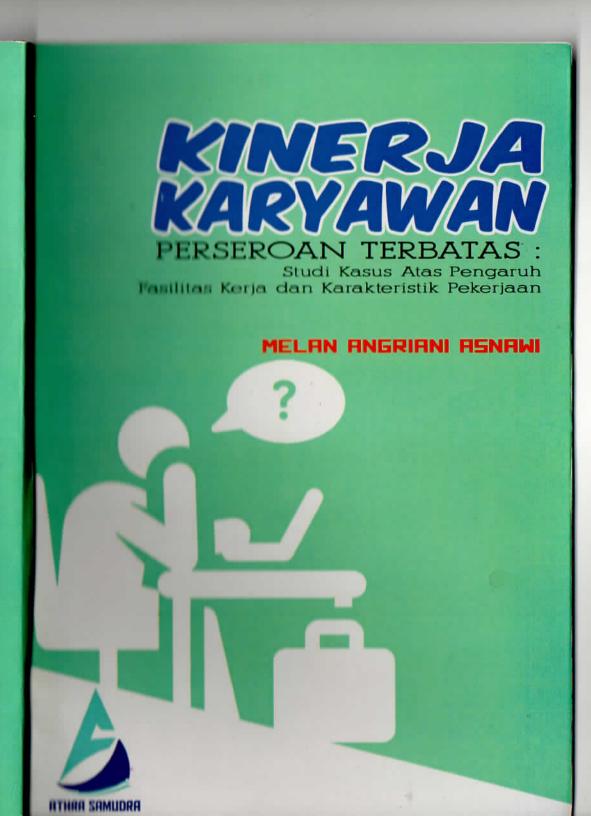
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Tanjungpura



ATHRA SAMUDRA

Penerbit
CV. ATHRA SAMUDRA
Jin. Khalid Hasiru, Desa Huntu Barat
Bone Bolango - Gorontalo
Hotline: 082213525243

158N 978-602-52648-7-0 9 786025 264870



## KINERJA KARYAWAN PERSEROAN TERBATAS:

Studi Kasus Atas Pengruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan ISBN : 978-602-52648-7-0

MELAN ANGRIANI ASNAWI



CV. ATHRA SAMUDRA

# KINERJA KARYAWAN PERSEROAN TERBATAS:

KINERJA KARYAWAN PERSEROAN TERBATAS : STUDI KASUS ATAS PENGRUH FASILITAS KERJA DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN Penulis:

MELAN ANGRIANI ASNAWI

Penyunting: ZC Fachrussyah Desain Sampul: Team Athra Samudra Penata Letak: Team Athra Samudra

Penerbit CV. ATHRA SAMUDRA Jln. Khalid Hasiru, Desa Huntu Barat Bone Bolango - Gorontalo Hotline: 082213525243

Website: www.athrasamudra.wixsite/penerbit Email: athrasamudra@gmail.com

Cetakan ke-1, Januari 2019 Hak cipta dilindungi undang-undang pada penulis

ISBN: 978-602-52648-7-0

#### KATA PENGANTAR



Syukur Alhmadulillah, setelah beberapa tahun terpendam akhirnya keinginan untuk melahirkan buku ini dapat terwujud. Buku Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas : Studi Kasus

Atas Pengruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan ini hakikatnya merupakan merupakan buah pemikiran, penelusuran dan pengalaman yang dilakukan oleh penulis.

Buku yang ada di tangan pembaca ini membahas beberapa hal yaitu : 1). Teori Dasar Kinerja Pegawai, 2). Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan,3). Studi Kasus Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang senantiasa memberikan motivasi kepada penulis untuk terus berkarya. Sebagai karya manusia biasa, penulis menyadari sepenuhnya isi buku ini masih jauh dari kesempurnaan.

Untuk itu, penulis berharap isi buku ini mendapat kritik dan saran dari pembaca yang budiman. Kritik dan saran ini tentu menjadi suplemen bagi penulis untuk semakin meningkatkan kualitas karya ke depan. Akhir kata, semoga buku ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang sempat membacanya.

Wassalam.

Gorontalo, Januari 2019 Penulis,

- BAB 1. Pendahuluan Hal 1
- BAB 2. Konsep Dasar Kinerja Karyawan Hal 9
  - 2.1. Kinerja Hal 10
  - 2.2. Kinerja Karyawan Hal 18
- Bab 3. Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan - Hal 23
  - 3.1. Fasilitas Kerja Hal 24
  - 3.2. Karakteristik Pekerjaan Hal 33
- Bab 4. Studi Kasus Kinerja Karyawan PT FERLINA JAYA MANDIRI - *Hal 44*

Daftar Pustaka - Hal 58



Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan (Utami, 2012). Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Pelaksanaan rangkaian kegiatan dalam perusahaan dilakukan oleh manusia yang bertindak sebagai aktor atau peserta dalam perusahaan yang bersangkutan, maka dengan sendirinya kinerja (performance) banyak tergantung pada perilaku manusia yang terdapat dalam perusahaan tersebut.

Salah satu sumber daya yang menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan mencapai tujuan organisasi yaitu sumber daya manusia. Perlu perhatian serius bagi suatu perusahaan untuk merencanakan strategi SDM dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan visi dan misi yang telah direncakan sebelumnya. Faktorfaktor penting yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat diharapkan oleh organisasi dalam rangka merealisasikan tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang.

Perkembangan teknologi yang semakin maju menuntut manusia untuk bertindak semakin cepat dengan memperhatikan efisiensi disegala bidang. Nugraha (2011) megakatakn Menghadapi perkembangan ini tentu saja diperlukan fasilitas atau peralatan dalam kesiapan sarananya. Kalangan dunia usaha baik instansi pemerintah maupun instansi swasta dalam menjalankan usaha

sangat mengandalkan fasilitas atau peralatan kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efisien dan hasil kerja yang optimal. Perlukan kesiapan dalam mengoperasikan fasilitas atau peralatan kerja tersebut. Pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga dapat membentuk tenaga kerja yang produktif, terampil dan profesional yang bekerja secara efektif dan efisien. Produktivitas sering pula dikaitkan dengan cara sistem yang efisien, sehingga proses produksi berlangsung tepat waktu dan dengan demikian tidak diperlukan kerja lembur dengan segala implikasinya, terutama implikasi biaya.

Salah satu tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Tanpa peran manusia meskipun

berbagai unsur-unsur yang tersedia dalam organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi (Cristiana, 2016). Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan pendekatan dengan memperhatikan faktor-faktor psikologis yang umumnya melekat pada diri karyawan seperti motivasi, ketenangan, kepribadian, emosional dan lain sebaginya. Pada dasarnya karyawan akan merasa nyaman dan betah bekerja apabila tersedia fasilitas kerja yang memungkinkan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka sebagai manusia, bukan sebagai alat produksi saja.

Menurut Badudu dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2001:314), fasilitas adalah segala hal

yang dapat memudahkan perkara (kelancaran tugas dan sebagainya) atau kemudahan. Jadi, fasilitas kerja adalah segala sesuatu berupa sarana dan prasarana yang dapat membantu memudahkan suatu kegiatan atau aktivitas. Dalam setiap segi proses perkantoran yang produktif, maka perusahan harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap. Peningkatan produktivitas dapat ditunjang dengan adanya penyediaan fasilitas kerja yang dapat membantu dan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dengan baik.

Untuk mencapai tingkat kinerja yang baik tentunya perlu didukung dengan faktor-faktor yang dapat menjadi penunjang dalam peningkatan kinerja. Adapun faktor tersebut dapat berupa pemberian fasilitas kerja yang memadai dan juga baik dengan kondisi layak pakai dan terpelihara.

Karena fasilitas kerja yang baik dapat menumbuhkan semangat bekerja seorang pegawai karena mereka merasa terpenuhi kebutuhan mereka dari segi sarana dan prasarana. Selain fasilitas kerja, karakteristik individu dari masingmasing karyawan juga dapat memengaruhi tingkat kinerja karena karakteristik individu mampu untuk memengaruhi, memotivasi dan mengarahkan individu untuk bertindak dalam sebuah organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Karyawan akan bekerja secara optimal apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Artinya perusahaan harus benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan karyawannya Prestasi yang tinggi dapat tercipta apabila karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan demikian karyawan

mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan Kinerja Karyawan yang tinggi tersebut perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang diinginkan. Sehubungan dengan hal di atas, dapat dipahami bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama-sama.

BAB 2
KONSEP DASAR
KINERJA
KARYAWAN



## KONSEP DASAR KINERJA KARYAWAN

#### 2.1. Kinerja

#### 2.1.1 Pengertian Kinerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kerja artinya kegiatan melakukan sesuatu. Hal ini menunjukan bahwa kerja merupakan suatu kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang selanjutnya proses kerja tersebut disebut sebagai kinerja. Berbagai pengertian mengenai kinerja telah disebutkan oleh beberapa ahli diantaranya menurut Mangkunegara (2011:67) mengemukakan pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Sedangkan menurut Robbins (2010:246) Kinerja adalah "Effective and efficient work, wich also considers personel data such as measuras os accidents, absence and tardinees". Jadi keefektifan dan keefesienan kerja, dapat mempertimbangkan data pribadi seperti pengukuran dari kesalahan, kecelakaan, ketidakhadiran dan keterlambatan kerja.

Suharsaputra (2010:114) menguraikan bahwa kinerja atau performance berarti tindakan

menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan. Oleh karena itu *performance* sering juga diartikan penampilan kerja atau perilaku kerja (Lalubu,2012 dalam Aminullah, 2014). Sehingga kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kaitannya terhadap pengertian tersebut kinerja (prestasi kerja) dipandang sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat Rivai (2011: 309) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Pendapat yang sama yang disampaikan oleh As'ad (2008: 35) mengatakan bahwa kinerja berhubungan erat dengn sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya, situasi kerja, kerjasama antara pemimpin dengan pegawai, dan antar sesama pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut di atas peneliti mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan

suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai instansi. Menurut Wilson, (2012:230) dalam Handoko dan Waluyo (2017) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawanya baik untuk peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

#### 2.1.2. Aspek Penilaian Kinerja

Aspek dalam kinerja pegawai menurut Hasibuan (2014: 34) adalah sebagai berikut:

- a. Proaktif dalam pendekatan pekerjaan
- b. Bermanfaat dari pengawasan
- c. Merasa terikat dalam melayani klien
- d. Berhubungan baik dengan staf lain

- e. Menunjukkan keterampilan dan pengetahuan inti bekerja aktivitas
- f. Menunjukkan kebiasaan bekerja yang baik
- Mempunyai sikap positif dalam pekerjaan Kinerja pegawai mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasakan standar atau kriteria yang telah ditetapkan instansi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja instansi Faktor-faktor yang keseluruhan. secara mempengaruhi kinerja karyawan meliputi strategi instansi, (nilai tujuan jangka pendek dan jangka panjang, budaya instansi dan kondisi ekonomi) dan atribut individual antara lain kemampuan dan keterampilan. Kinerja bisa meningkatkan kepuasan para karyawan dalam instansi dengan kinerja tinggi daripada instansi dengan kinerja rendah (Hasibuan, 2014: 34).

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu cara untuk mengevaluasi dan mengidentifikasai hal-hal yang terkait dengan proses dan hasil kerja dari pegawai. Dengan adanya ukuran atas hasil yang dicapai, akan

memudahkan pihak-pihak terkait dalam pengambilan keputusan manajemen.

### 2.1.3. Indikator kinerja karyawan

Bangun (2012:233), menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu:

- 1) Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yangdihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per jam kerja.
- 2) Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu (Umaya,2016).
- Melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual
- Melakukan pekerjaan sesuai dengan inspection manual

- 3) Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakeristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan.
- 4) Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Datang tepat waktu dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
- 5. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.
- Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan
- Menghargai rekan kerja satu sama lain
- Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik

#### 2.1.4. Tujuan Penilaian Kinerja

Salah satu masalah utama yang ditemui oleh instansi dalam menilai kinerja pegawai adalah tujuan ganda (dual purpose) dari penilaian kinerja. Disatu pihak, instansi memerlukan evaluasi yang obyektif dari kinerja dilain pihak masa lalu individu dalam mengambil keputusan personalia. Dilain pihak, instansi membutuhkan alat-alat untuk memberdayakan manajer dalam membantu para pegawai meningkatkan kinerja mereka, merencanakan pekerjaan mendatang, mengembangkan keahlian dan kemampuan bagi pertumbuhan karir, dan mempererat kualitas hubungan mereka sebagai manajer dan karyawan. Simamora (2012: 343).

Tujuan utama sistem penilaian kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sahih tentang perilaku dan kinerja anggota instansi. Semakin akurat dan sahih informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi instansi. Kendatipun semua instansi sama-sama memiliki tujuan utama tersebut untuk sistem penilaian kinerja karyawan, terdapat variasi yang sangat besar dalam

penggunaan khusus yang dibuat instansi atas informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian mereka. Tujuan khusus evalusi kinerja itu terdapat digolongkan kedalam dua bagian besar yakni evaluasi (evaluation) dan pengembangan (development). Kedua tujuan tadi tidaklah saling berpisah, tetapi memang secara tidak langsung berbeda dari segi orientasi, waktu, metode, dan peran atasan dan bawahannya. Penilaian untuk kedua tujuan itu harus dilaksanakan dalam konteks program konseling, perencanaan karir, penentuan tujuan,dan pemantauan kinerja yang berkelanjutan (Simamora, 2012: 343).

- 2.1.5. Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Menurut pendapat Simanjuntak (dalam Widodo, 2015:133) kinerja dipengaruhi oleh :
- 1) Kualitas dan kemampuan karyawan, yaitu halhal yang berhubungan dengan pendidikan, pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental,dan kondisi fisik karyawan.
- 2) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang

berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

#### 2.2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (job performance) dapat sebagai sejauh mana diartikan seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya (Singh et al., 1996) Faustino Gomes (1995) mengatakan performansi pekerjaan adalah catatan hasil atau keluaran loutcomes) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu. Sedangkan pengukuran performansi menurut Faustino Gomes (1995) merupakan cara untuk mengukur tingkat kontribusi individu kepada Kinerja karyawan umumnya organisasinya. diposisikan sebagai variabel dependen dalam penelitian-penelitian empiris karena dipandang sebagai akibat atau dampak dari perilaku organisasi atau praktek-praktek sumber daya manusia bukan sebagai penyebab atau determinan (Nugroho,2006)

Faustino Gomes (1995) dalam Nugroho (2006) lebih lanjut menjelaskan terdapat dua kriteria pengukuran performansi atau kinerja karyawan, yaitu (1) pengukuran berdasarkan hasil akhir (result-based performance evaluation); dan (2) pengukuran berdasarkan perilaku (behaviour-based performance evaluation).

Pengukuran berdasarkan hasil, mengukur kinerja berdasarkan pencapaian tujuan organisasi atau mengukur hasil-hasil akhir saja. Tujuan organisasi ditetapkan oleh pihak manajemen atau kelompok kerja, kemudian karyawan dipacu dan dinilai performanya berdasarkan seberapa jauh karyawan mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan. Kriteria pengukuran ini mengacu pada management by objective konsep (MBO) Keuntungan pengukuran kinerja karyawan seperti ini adalah adanya kriteria-kriteria dan target kinerja yang jelas dan secara kuantitatif dapat diukur. Namun demikian, kelemahan utama adalah dalam praktek kehidupan organisasi, banyak pekerjaan yang tidak dapat diukur secara kuantitatif sehingga dianggap mengabaikan

dimensidimensi kinerja yang sifatnya non kuantitatif (Faustino Gomes, 1995).

#### 1.2.1. Jenis-Jeins Kinerja

Jenis-jenis Kinerja Jenis kinerja terdiri atas tiga bagian, antara lain (Farlen, 2011):

- Kinerja Strategik Kinerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi.
  - 2. Kinerja Administratif Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administrative perusahaan, termasuk di dalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.
  - 3. Kinerja Operasional Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan, kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya. (Prawirosentono, 2008).

Kinerja yang tinggi penting untuk tujuan peningkatan kinerja perusahaan yang efisien, efektif dan produktif, penciptaan motivasi dan dengan pencapaian kepuasan kerja karyawan serta kinerja karyawan yang tinggi akan mampu menjadi satu pilar penahan gejolak kehidupan dari uar perusahaan yang memberi tekanan-tekanan baik secara psikologis maupun berdampak financial bagi perusahaan (Rivai, 2003).

2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya

Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut antara lain : (Simamora, 2002) dalam Farlen (2011)

- 1. Kuantitas kerja yaitu pencapaian kinerja karyawan yang dapat terlihat pada diri karyawan itu sendiri pada saat bekerja, yang meliputi ketetapan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga terampil dalam mengerjakan tugas.
- Kualitas kerja adalah pencapaian kinerja karyawan yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai pekerja dalam bekerja, kualitas kerja juga dapat diukur oleh output atau hasil kerja

dibandingkan dengan standar output yang telah ditetapkan perusahaan.

Lebih lanjut Farlen (2011), menyatakan bahwa Perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat diukur dengan penilaian kinerja. Karakteristik karyawan yang mempunyai kinerja tinggi antara lain: (Simamora, 2002)

- Berorientasi pada prestasi, karyawan yang kinerjanya tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan tentang dirinya.
- Percaya diri, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkan untuk bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.
- 3. Pengendalian diri, karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai rasa disiplin diri yang tinggi.
- 4. Kompetensi, karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompensasi berprestasi dalam daerah pemilihan mereka.



## FASILITAS KERJA DAN KARAKTERISKIK PEKERJAAN

#### 3.1. Fasilitas Kerja

#### 3.1.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk. ienis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa Belanda "faciliteit" yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bisa dianggap suatu alat. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja karyawan merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan.

Moenir (2011:119) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-

orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna. Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik.

Menurut Moekijat (2001:155) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Selanjutnya menurut Buchari (2001:12) fasilitas adalah penyedia perlengkapanperlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhankebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Ditambahkan oleh Bary (2002:67) fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan

digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif tetap dan dapat memberikan efek untuk masa yang akan datang. Fasilitas adalah komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa selani itu Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang dari pesaing yang lainnya (Lupiyaodi,2006:150). Selanjutnya menurut Heijdarahman Ranu Pandjojo dan Saud Husnan (2002:37), fasilitas kerja yaitu pelayanan yang bersifat memberikan fasilitas adalah kegiatan yang secara normal perlu diurus oleh para karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya. Sementara itu menurut Tjiptono (2006:19) fasilitas adalah sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen. Ditambahkan oleh Harmizar (2003:155) menyatakan dengan sederhana fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menjadi keluaran (output).

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan 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 aktivitas pekerjaan karyawan.

#### 3.1.2 Karakteristik Fasilitas Kerja

Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunkan 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:

a. Mempunyai bentuk fisik

Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan. Mempunyai jangka

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

b. 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 yantg relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

#### 3.1.3 Jenis-jenis Fasilitas Kerja

Menurut Sofyan (2001 : 22) jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari :

- a. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
- b. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi,

lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).

- d. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.
- e. Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- f. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- g. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

Sedangkan pendapat Nitisemito (2000 : 181) jenis-jenis fasilitas yang menyenangkan dapat ditafsirkan secara luas antara lain tempat rekreasi kafetaria, tempat olahraga, balai pengobatan, tempat ibadah, kamar kecil yang bersih, pendidikan untuk anak dan sebagainya.

#### 3.1.4 Bentuk Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja pada setiap perusahaan berbeda dalam bentuk dan jenisnya tergantung jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut Ranupandjojo dan Saud Husnan (2002 : 368) terdapat beberapa bentuk dari fasilitas kerja, yaitu:

- 1) Penyediaan kafetaria, penyediaan kafetaria ini dimaksudkan untuk mempermudahkan karyawan yang ingin makan dan tidak sempat pulang. Diharapkan juga agar dengan penyediaan kafetaria ini perusahaan bisa memperbaiki gizi yang disajikan.
- 2) Perumahan, sulitnya memperoleh tempat tinggal yang layak di kota- kota, menyebabkan banyak karyawan yang mengalami masalah untuk memilih tempat tinggal.

Untuk mengatasi hal ini, perusahaan dapat menyediakan fasilitas rumah, meskipun bukan untuk semua karyawan yang berupa rumah dinas, ataupun asrama, atau hanya memberikan tunjangan untuk perumahan.

- 3) Fasilitas pembelian, disini perusahaan menyediakan "took perusahaan" dimana para karyawan dapat membeli berbagai barang, terutama barang-barang yang dihasilkan perusahan, dengan harga yang lebih rendah.
- 4) Fasilitas kesehatan, Fasilitas ini yang paling banyak disediakan oleh perusahaan. Penyediaan fasilitas kesehatan ini erat kaitannya dengan pembuatan program pemeliharaan kesehatan karyawan, dan juga karena ada peraturan pemerintah yang mengatur masalah keamanan dan kesehatan para karyawan di dalam menjalankan pekerjaannya.
- 5) Penasehat keuangan, pemberian fasilitas ini dimaksudkan agar para karyawan tidak mengalami kesulitan dalam mengatur keuangannya.
- 6) Fasilitas pendidikan, fasilitas ini disediakan dengan maksud membantu para karyawan yang ingin meningkatkan pengetahuan mereka. Fasilitas ini biasanya berbentuk perpustakaan yang bisa dimanfaatkan oleh para karyawan yang ingin menambah pengetahuan mereka dengan cara membaca.

- 3.1.5 Indikator Fasilitas Kerja Indikator fasilitas menurut Faisal (2005; 22) yaitu:
- a. Sesuai dengan kebutuhan

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

b. Mampu mengoptimalkan hasil kerja

Karyawan mampu memberikan hasil kinerja yang baik sesuai fasilitas kerja yang di gunakan. Fasilitas kerja yang memadai akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

b. Mudah dalam penggunaan

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

Selanjutnya indikator fasilitas kerja menurut Faisal (2005 ; 22) yaitu:

- a. Komputer
- b. Meja Kantor
- c. Parkir
- d. Bangunan Kantor

#### e. Trasportasi.

Menurut Komar (2006:13) suatu barang atau fasilitas secara alamiah dan sejalan dengan waktu akan menjadi rusak secara perlahan, akan tetapi usia kegunaan dapat diperpanjang dengan pemeliharaan.

#### 3.2 Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. Simamora, H (2004) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap pemerkayaan pekerjaan. Menurut Agung Panudju (2003). karakteristrik pekerjaan menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan

seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan.

Menurut Mangkuprawira (dalam Darna,2006) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efesiensi organisasi dan kepuasan kerja. Schermerhorn et al, (2000) menyatakan karakteristik pekerjaan merupakan atribut-atribut tugas yang memiliki sifat penting khusus. Karakteristik pekerjaan merupakan suatu perancangan kegiatan kerja karyawan yang disusun berdasarkan keinginan dan kemampuan karyawan tersebut, karyawan bekerja tidak hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan nilainya, juga bertujuan untuk menambah kepuasan kerja dengan pekerjaan yang tepat, dan mengetahui kinerjanya dari umpan balik dari perusahaan, sebagai hasil yang diberikannya kepada perusahaan.

Model karakteristik pekerjaan yang digunakan adalah model Hackman dan Oldham (1980) dalam Schermerhorn et al, (2000), dimana model ini dianggap telah mengalami penyempurnaan dari model sebelumnya. Model ini menjelaskan keadaan

psikologis yang merunjuk pada karyawan yang dapat mencapai tiga keadaan psikologis yang kritis yaitu sebagai berikut (1) Pekerjaan itu harus dialami sebagai sesuatu yang berarti atau penting; (2) karyawan harus merasa bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya secara pribadi; (3) karyawan harus dapat memastikan dengan cara yang teratur dan baik, apa saja yang telah dihasilkannya, dan apakah hasil itu memuaskan atau tidak. Rangkaian dimensi dari pekerjaan itu jika dihubungkan dengan keadaan psikologis akan dapat memberikan hasil antara lain : Motivasi internal kerja yang tinggi, prestasi kerja yang berkualitas tinggi, kepuasan kerja yang tinggi, dan tingkat kemangkiran serta pertukaran kerja yang rendah.

#### 3.2.1 Indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut Locke, salah satu indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri. Karakteristik pekerjaan seperti memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik membuat karyawn lebih menyukai pekerjaannya (Luthans, 1997). Karakteristik tersebut dapat

ditemukan pada dimensi model karakteristik pekerjaan (job characteristics model), yang berlaku dengan baik bagi para karyawan dengan kebutuhan yang meningkat tinggi maupun rendah dan konteks kepuasan yang tinggi maupun rendah.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) model karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan yang lebih mutakhir dari merancang pekerjaan. Model ini adalah suatu perkembangan yang luar biasa terhadap pengayaan pekerjaan. Sedangkan menurut J.Richard Hackman dan Greg Oldham, model karakteristik pekerjaan mengemukakan bahwa pekerjaan apapun bisa dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan (Robbins, 2008):

- 1. Keanekaragaman keterampilan (skill variety)
- 2. Identitas tugas (task identity)
- 3. Arti tugas (task significance)
- 4. Otonomi (autonomy)
- 5. Umpan balik (feedback)

Teori Job Characteristics model ini menyatakan bahwa sebuah pekerjaan yang diperkaya memiliki tingkat dimensi yang tinggi, dan yang pada akhirnya menciptakan tingkat keadaan psikologis kritis yang tinggi dalam diri karyawan. Keadaan psikologis kritis yang tinggi itulah yang akan menghasilkan motivasi kerja yang tinggi, kinerja yang tinggi, kepuasan kerja yang tinggi serta ketidakhadiran dan perputaran yang rendah (Henry Simamora, 2006).

# a) Keanekaragaman keterampilan (skill variety)

Akbar (2013) mengatakan Pekerjaan yang terlalu monoton, memiliki lingkup yang kecil, tidak membutuhkan banyak keahlian dalam penyelesaiannya akan menciptakan rasa jenuh yang diikuti dengan turunnya tingkat kepuasan Sedangkan pegawai yang memiliki kerja. keanekaragaman keterampilan dapat mengerjakan berbagai tugas dengan baik dan memperkecil kesulitan pegawai dalam menghadapi kendala dalam menyelesaikan berbagai tugas. Sehingga seorang pegawai yang memiliki keanekaragaman keterampilan cenderung sedikit mengalami kendala dalam menyelesaikan berbagai tugas.Dengan adanya keanekaragaman keterampilan, kepuasan keria pegawai dapat timbul karena

membantu mempermudah keanekaragaman pegawai dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan.Dengan adanya kepuasan kerja pegawai diharapkan dapat membantu tercapai tujuan organisasi. Raymond A. Noe,et al. (2010) menyatakan bahwa "berbagai keterampilan merupakan sejauh apa pekerjaan memerlukan berbagai keterampilan agar dapat melaksanakan tugas-tugas". Sedangkan Kreitner dan Kinicki (2005) keragaman keterampilan adalah lingkup di mana pekerjaan memerlukan seorang individu yang mampu melakukan berbagai tugas mengharuskan menggunakan keterampilan dan kemampuan yang berbeda. Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan, pengertian keanekaragaman keterampilan adalah berbagai keterampilan atau keahlian yang diperlukan oleh seorang individu untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan.

#### b) Identitas tugas (task identity)

Identitas tugas dapat memacu karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih efektif, mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan, serta meningkatkan kretifitas dan inovasi. Seorang karyawan akan merasa bangga apabila mereka dapat menunjukkan secara nyata hasil pekerjaannya. Namun jika hasil tersebut terbenam dalam hasil kolektif, maka kepuasan kerja akan menurun. Suatu pekerjaan yang didalamnya memiliki identifikasi tugas yang baik mempermudah suatu pegawai dalam melaksanakan secara runtun tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan pegawai merasa dipermudah dengan adanya identifikasi tugas (task identity) secara tidak langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam pekerjaannya.

Raymond A. Noe, et al. (2010) menyatakan bahwa "indentitas tugas merupakan tingkat dimana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian "seluruh" bagian perkerjaan dari awal sampai akhir." Sedangkan Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2005) berpendapat bahwa identitas tugas adalah lingkup dimana pekerjaan mengharuskan seorang individu untuk melaksanakan seluruh pekerjaan secara lengkap yang dapat diidentifikasi. Dengan kata lain, tingginya identitas tugas tampak pada saat seseorang mengerjakan

suatu produk atau suatu proyek sejak awal hingga akhir dan membuat hasil yang nyata. Menurut Hani Handoko (2008) bila pekerjaan-pekerjaan tidak mempunyai identitas, para karyawan tidak akan atau kurang merasa bertanggung-jawab dan mungkin kurang bangga dengan hasil-hasilnya.Ini berarti kontribusi mereka tidak tampak, sehingga kepuasan kerja bisa menurun. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, identifikasi tugas adalah suatu spesifikasi yang terdapat dalam suatu jabatan atau tingkat pekerjaan yang berisi hal-hal apa saja yang diperlukan pada suatu tingkat jabatan tertentu beserta tanggung jawab apa saja yang harus di selesaikan dari awal hingga akhir.

#### c) Arti tugas (task significance)

Signifikansi tugas dapat memberikan kepuasan kerja karyawan terutama apabila pekerjaan yang dilakukannya memberi makna yang berarti bagi organisasi dan bahwa karyawan telah berbuat sesuatu untuk kepentingan umum khususnya pada organisasi. Hal ini menimbulkan tanggung jawab yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga tanggung

jawab yang ada tersebut yang kemudian menimbulkan motivasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Yang akhirnya dengan adanya tanggung jawab lebih ini, dapat mendorong timbulnya kepuasan kerja pada pekerjaan. Raymond A. Noe,et al. (2010) menyatakan bahwa "makna tugas merupakan sejauh apa pekerjaan memiliki dampak yang penting terhadap kehidupan orang lain". Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) arti tugas di sebut sebagai signifikasi tugas yang memiliki arti yaitu lingkup di mana pekerjaan mempengaruhi kehidupan orang lain di dalam ataupun di luar organisasi.

Dari beberapa pengertian diatas kesimpulan dari pengertian signifikasi tugas adalah bagaimana sebuah pekerjaan yang dilakukan berpengaruh terhadap orangorang sekitar baik didalam organisasi maupun diluar organisasi.

d) Otonomi (autonomy)

Kemampuan melakukan yang terbaik bagi organisasi, berkaitan dengan apakah organisasi mau memberikan otonomi bagi karyawan dalam

melakukan pekerjaan untuk membuat keputusan sendiri. menentukan prosedur sendiri dan bertanggung jawab atas pekerjaan dan pada kondisi yang dianggap mendesak. Otonomi dalam sebuah pekerjaan memberikan pegawai keleluasaan dalam memilih cara yang akan digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Keleluasaan yang diberikan bertujuan untuk memberikan rasa kebebasan yang tanggung jawab terhadap pekerjaan.Dengan adanya otonomi ini meningkatkan perasaan dipercaya dan dihargai pegawai untuk menjalankan tugas-tugas, sehingga secara tidak langsung juga meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kreitner dan Kinicki (2005) menyatakan bahwa otonomi adalah lingkup di mana pekerjaan memungkinkan seorang mendapatkan kebebasan, kemerdekaan, dan keleluasaan baik dalam penjadwalan maupun dalam menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Hani Handoko (2008) pengertian otomoni berarti mempunyai tanggung jawab atas apa yang dilakukan. Pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kepada para karyawan wewenang untuk

mengambil keputusan-keputusan, berarti menambah tanggung jawab, akan cenderung meningkatkan perasaan dipercaya dan dihargai. Kurangnya otonomi akan menyebabkan karyawan menjadi apatis atau menurun prestasi karyawan. Sedangkan menurut Raymond A. Noe, et al. (2010) otonomi disebut juga wewenang yang berarti sejauh apa pekerjaan memungkinkan seorang individu untuk membuat berbagai keputusan tentang cara melakukan pekerjaan. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan mengenai pengertian otonomi yaitu suatu kebebasan yang diberikan kepada karyawan untuk menentukan cara yang digunakan dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikan.



STUDI KASUS KINERJA KARYAWAN PT FERLINA JAYA MANDIRI

# 4.1. Gambaran Umum PT FERLINA JAYA MANDIRI

#### 4.1.1. Sejarah Singkat

PT. Ferlina Jaya Mandiri Gorontalo adalah perusahaan yang bergerak dibidang real estate dan properti yang berkedudukan di Jl. Teknik No. Desa Bunggalo Kecamatan Talaga Jaya Kabupaten Gorontalo. Perusahaan ini bertujuan menjadi salah satu perusahaan yang melaksanakan kegiatan usaha jasa pengembangan perumahan di Gorontalo. Terbentuk berdasarkan akte pendirian No. 13 Tanggal 8 April 2005 dengan bentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang dibuat dihadapan Notaris Gunawan Budiharto, SH dan telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Hukum dan Ham RI Nomor C-24634HT.01.01TH2005 tertanggal 6 September 2005. Selanjutnya akte tersebut telah dilakukan perubahan terakhir sesuai akte Nomor 39 tanggal 26 Maret 2015 yang dibuat dihadapan Notaris Kamarudin Kamaru, SH, M.Kn dan mendapatkan Surat telah Keputusan Pengesahan dari Menteri Hukum dan Ham RI

Nomor AHU-0036970.AH.01.11 tanggal 30 Maret 2015, dengan permodalan dan susunan pemegang saham sebagai berikut:

- a. Modal dasar 240 lembar Rp. 240.000.000,-
- b. Modal ditempatkan 180 lembar Rp. 180.000.000.
- c. Modal setor 60 lembar Rp. 60.000.000,-

### Daftar Pemegang Saham PT. Ferlina Jaya Mandiri Gorontalo

gean Fi	I I	i, fi			
Nama	Lemba r	Rupiah	Seto r %	Jabatan	
Dedy	120	Rp.	25	Direktur	
Jahya		240.000.000,		Utama	
Koem		i - DaliC Lii-s		ert (file)	
Djaria	60	Rp.	25	Direktur	
Ibrahi	THE PARTY	120.000.000,	at the		
m		anian mus			
Yahya	60	Rp.	25	Komisari	
S.	Shift or the	120.000.000,		S	
Koem	Manager 1		mel o	owend.	

Sumber; PT. Ferlina Jaya Mandiri Gorontalo, 2017

Perizinan merupakan persyaratan formal bagi pelaksanaan suatu usaha yang dimiliki oleh PT. Ferlina Jaya Mandiri Gorontalo, antara lain:

a. SIUP: No 503/KPT/499/PM/IV/2005 tanggal 29 Juli 2013

b. TDP : No 320314101877 tanggal 20 Maret 2015

c. SIUJK: No 1-001963-7202-2-164 tanggal 1 Juli 2013

d. SITU: No 503/KPT/290/III/2015 tanggal 20 Maret 2016

e. NPWP : 02.394.586.8-822.000 tanggal 6 Mei 2005

f. KTA REI : No 12022015-000450 tanggal 2 Oktober 2013

### 4.1.2. Tugas dan Fungsi

## a. Tugas Direktur Utama

Direktur utama merupakan fungsi jabatan tertinggi dalam sebuah perusahaan, seperti Perseroan Terbatas (PT) yang secara garis besar bertanggungjawab mengatur perusahaan secara keseluruhan. Secara umum tugas dan tanggungjawab direktur utama yaitu:

- Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan
- 2. Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan
- 3. Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan
- 4. Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan
- 5. Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan
- 6. Menetapkan strategi-strategi stategis untuk mencapakai visi dan misi perusahaan
- 7. Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan, mulai bidang administrasi, personil hingga pengadaan barang.
- 8. Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan.

b. Tugas Direktur

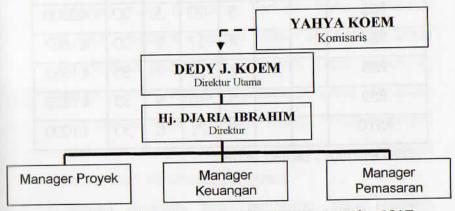
Antara satu perusahaan dengan perusahaan lain, tugas direktur tentu berbeda-beda, tetapi secara prinsip tugas direktur yaitu:

- Menjalankan bisnis perusahaan
- Memimpin seluruh karyawan dalam menjalankan bisnis perusahaan
- 3. Menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan
- 4. Menetapkan dan merumuskan strategi bisnis perusahaan
- 5. Memilih staf-staf yang membantu di bawahnya, biasanya level General Manager, senior manager bahkan manager.
- 6. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan
- 7. Menyampaikan laporan kepada pemegang saham
- 8. Meningkatkan performance perusahaan
- c. Tugas Komisaris

Komisaris adalah organ perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi.

Tugas utama komisaris adalah wajib melakukan pengawasan terhadap kebijakan direksi dalam menjalankan perseroan serta memberi nasihat keapada direksi. Fungsi pengawasan dapat dilakukan oleh masing-masing anggota komisaris namun keputusan pemberian nasihat dilakukan atas nama komisaris secara kolektif.

#### 4.1.3. Struktur Organisasi



Sumber: PT. Ferlina Jaya Mandiri Gorontalo, 2017

4.2. Pengaruh Fasilitas Kerja Analisis Deskriptif Variabel Fasilitas kerja

Instrumen	Skor					Rata <sup>2</sup>	
	1	2	3	4	5	N	(Mean)
PS1	ATE OF	ins in t	3	26	1	30	3.9333
PS2	J. TR	Pille	4	21	5	30	4.0333
PS3	ne n	11011	1	26	3	30	4.0667
PS4	110		2	24	4	30	4.0667
PS5			2	26	3	30	4.0667
PS6			5	20	5	30	
PS7			4	17	9	30	4.0000
PS8		i Ca	3	20	7		4.1667
PS9		-	5			30	4.1333
				16	9	30	4.1333
PS10			3	21	6	30	4.1000

Sumber data: Diolah, 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa n sebesar 30, dimana n menunjukkan banyaknya kasus (responden) penelitian ini. Simbol "PS" berarti instrumen yang mewakili yang dijelaskan merupakan bagian dari variabel fasilitas kerja di PT. Ferlina Jaya Mandiri Gorontalo. Berdasarkan

jawaban responden yang diterima, diketahui bahwa seluruh instrument yang mewakili variabel fasilitas kerja memiliki jawaban yang bervariasi dari tiap responden. Namun dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden memiliki nilai >4 (setuju), yang menjelaskan bahwa tanggapan responden akan ketersediaan fasilitas kerja di PT. Ferlina Jaya Mandiri Gorontalo sudah cukup baik dilaksanakan.

Hasil penelitian yang dilakukan (Yeltsin Thomas) dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara. Hasil penelitian menunjukan Terdapat pengaruh yang signifikan dari fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai negeri sipil di kantor Dinas pendidikan Nasional Kabupaten Minahasa Tenggara.

Sejalan dengan hasil penelitian yang relevan diatas, hasil penelitian ini menunjukkan variabel Fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Ferlina Jaya Mandiri Gorontalo, dibuktikan dengan nilai t tabel (7,220) lebih besar dari nilai t hitung (1,703) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil

dari nilai alpha 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang disusun pada bab sebelumnya terbukti atau diterima bahwa, Fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan di PT. Ferlina Jaya Mandiri Gorontalo.

Hal ini sesuai dengan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti dimana Fasilitas keria perusahaan mempertimbangkan kebutuhan perusahaan akan karyawan yang memiliki kualifikasi keilmuan di bidang jasa konstruksi sehingga akan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam dalam hal pelayanan pembangunan perumahan. Disamping itu karyawan diperusahaan perusahaan juga memiliki pengalaman dalam bekerja, dimana rata-rata pekerja yang dimiliki PT. Ferlina Jaya Mandiri Gorontalo adalah karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja sebelumnya dibidang bangunan dan perkayuan, sehingga Nampak jelas bahwa Fasilitas kerja yang disediakan PT. Ferlina Jaya Mandiri Gorontalo sudah dapat memenuhi kriteria pekerja yang dibutuhkan perusahaan, walapun

masih terbatas dan membutuhkan pembaharuan peralatan.

4.3. PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN Analisis Deskriptif variabel Karakteristik Pekerjaan

Instrumen	Skor				N	Rata <sup>2</sup>	
	1	2	3	4	5	IN	(Mean)
RK l	11111		5	25	97	30	3.8333
RK2	yd II	-,0	6	20	4	30	3.9333
RK3	mbi		6	21	3	30	3.9000
RK4	Tiens !		10	19	1	30	3.7000
RK5	dilin		8	20	2	30	3.8000
RK6			7	21	2	30	3.8333
RK7	ub, t	100	8	17	5	30	3.9000
RK8			6	23	1	30	3.8333
RK9			6	22	2	30	3.8667
RKIO			9	19	2	30	3.7667

Sumber data: Diolah, 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa n sebesar 30, dimana n menunjukkan banyaknya kasus (responden) penelitian ini. Simbol "RK" berarti instrument yang dijelaskan merupakan bagian dari Mandiri Gorontalo. Berdasarkan jawaban responden yang diterima, diketahui bahwa seluruh instrument yang mewakili variabel karakteristik pekerjaan memiliki jawaban yang bervariasi dari tiap responden. Namun dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden memiliki nilai >3,5 (setuju), yang menjelaskan bahwa tanggapan responden akan penerapan sistem karakteristik pekerjaan di PT. Ferlina Jaya Mandiri Gorontalo sudah terlaksana dengan cukup baik.

Ferlina Jaya Mandiri Gorontalo Penelitian yang dilakukan oleh Rendi Mahardhika Moses (2016), yang menjelaskan dan menganalisis pengaruh simultan dan parsial dari karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Inti Bara Mandiri Tuban. Berdasarkan tujuan dari penelitian yaitu untuk mencari pengaruh antar variabel, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian explanatory Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yakni sebesar 40 orang pada PT. Inti Bara Mandiri Tuban. Adapun analisis data yang digunakan adalah analisis

deskriptif, dan analisis regresi linier berganda dengan software statistik SPSS. Hasil menunjukkan bahwa uji parsial variabel karakteristik individu dengan t-statistik 4,517 dan karakteristik pekerjaan dengan t statistik 3,576, yang berarti kedua variabel memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Demikian pula dengan uji simultan yang ditunjukkan dengan F hitung sebesar 21,479.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian ini dimana Karakteristik Pekerjaan secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan di PT. Ferlina Jaya Mandiri Gorontalo, dimana nilai t-hitung untuk variabel Karakteristik Pekerjaan sebesar 1,363 jauh lebih kecil dengan nilai t tabel sebesar 1,703, dan nilai signifikansi sebesar 0,184. Juga lebih besar dari nilai alpha 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang disusun ditolak dan tidak terbukti.

Hasil ini sesuai dengan pengamatan dan frekuensi jawaban responden atas angket yang diberikan, dimana sesuai pengamatan yang dilakukan bahwa karakteristik pekerjaan yang diberlakukan PT. Ferlina Jaya Mandiri Gorontalo hanya terjadi dengan sendirinya atau dari mekanisme internal, tidak terdapat pengembangan karakter oleh pihak manajemen. Hal tersebut mengakibatkan karakteristik pekerjaan individual tidak terbentuk sehingga secara tidak langsung akan berdampak pada tidak maksimalnya kinerja karyawan.

Tidak berpengaruhnya karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan di PT. Ferlina Jaya Mandiri Gorontalo diakibatkan oleh kurangnya pemahaman manajemen perusahaan akan pentingnya proses karakteristik pekerjaan, dan hanya melihat karyawan dari segi pengalaman dan pendidikannya, sehingga karyawan tidak bekerja maksimal dalam bekerja, dan hal tersebut berdampak pula turnover (keluar-masuk) karyawan yang cukup tinggi yang diakibatkan oleh tuntutan kerja perusahaan tidak sejalan dengan motivasi yang dimiliki karyawan karena tidak memiliki karakteristik pekerjaan yang kuat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Edisi. Revisi VI. Rineka Cipta : Jakarta
- Akbar, A.2013. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Swasta Di Propinsi Sulawesi Selatan). Turnal Ekonomix 2013 vol 1
- Azwar, Saifuddin. 2004. Metode Penelitian. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- As'ad M. 2008. Psikologi industri. Yogyakarta Lyberty : Jogyakarta
- Bangun, W. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Erlangga: Jakarta
- Barry Cushway, 2002. Human Resource Management. PT Elex Media Kumputindo: Jakarta
- Buchari Alma. 2001. Kewirausahaan. Bima Cipta : Bandung
- Badudu JS. 2001. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Balai Pustaka : Jakarta

- Faisal Abdullah, M., 2005. Dasar-dasar Manajemen Keuangan, Edisi Kedua, Cetakan Kelima, Penerbitan Universitas Muhammadiyah, Malang
- Ghazali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. BP. Universitas Diponegoro. Semarang
- dengan Program SPSS. BP. Universitas

  Diponegoro. Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia (revisi). Bumi Aksara: Jakarta
- Heidjrachman Dan Husnan, Suad. 2002. Manajemen Personalia. Penerbit BPFE UGM: Jogjakarta
- Husaini Usman. 2003. Metodologi Penelitian Sosial. Bumi Aksara : Jakarta
- Harmizar, 2003. Produktivitas. Bumi Aksara: Jakarta
- Jogiyanto, Hartanto, 2005, Analisis & Desain. Yogyakarta : Andi Offset
- Komar Richard, 2006. Hotel Management (Manajemen Perhotelan): Untuk Sekolah Perhotelan. Penerbit Grasindo : Jakarta
- Lupiyoadi dan Hamdani, 2006. Manajemen Pemasaran Jasa Edisi kedua. Penerbit Salemba Empat : Jakarta

- Mangkunegara Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya : Bandung
- Nitisemito, Alex S. 2000. Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Moenir H.A.S. 2011. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Bumi Aksara: Jakarta
- Moekijat Drs. 2001. Dasar-dasar Motivasi. Pionir Jaya: Bandung
- Rivai, Veithzal. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, RajaGrafindo Persada: Jakarta
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Sukandarrumidi, 2002. Metodologi Penelitian UGM Press: Yogjakarta.
- Sofyan Assauri 2001. Manajemen Pemasaran : Dasar, Konsep dan Strategi. Jakarta: Rajawali
- Setiawan, A. dan saryono. 2010. Metodologi Penelitian kebidanan. Nuha Medika : Jakarta
- Suharsaputra, Uhar. 2012. Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan. Bandung: PT. Refika Aditama

- Simamora, Henry. 2012. Akuntansi Manajemen, Edisi Ketiga. Riau: Star Gate Publisher
- Sunjoyo, dkk. 2013. Aplikasi SPSS Untuk Smart Riset. Alfabeta: Bandung
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2010. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Widodo Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar : Yogyakarta
- Tjiptono Fandy, 2006. Manajemen Jasa. Andi : Yogyakarta.
- Umar, Husein, 2003. Metode Riset Bisnis. PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Jurnal Ilmiah Internasional : Asian Journal of Empirical Research, 2(4): 96-117. AESS, 2012
- Nugroho, R.2006. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung) .Thesis. Universitas Diponegoro. Semarang
- Farlen, F. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda). Skripsi. Universitas Pembangunan Nasional Veteran. Jogjakarta
- Singh, J., W. Verbeke & G.K. Rhoads (1996), "Do organizational practices matter in role stress

- processes? A study of direct and moderating effects for marketing-oriented boundary spanners", Journal of Marketing, Vo. 60, pp. 69-86.
- Faustino C. Gomes (1995) Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta
- Prawirosentono, Suyadi, 2008, Kebijakan Kinerja Karyawan, Edisi Ketiga, Yogyakarta : BPFE
- Rivai, 2003, Manajemen Sumber Daya Perusahaan, Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Nugraha, F. 2011. Manajemen tenaga kerja kependidikan dan sarana prasarana pendidikan Makalah. Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung
- Utami, T (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Primissima Di Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta Sl thesis, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Christana, A, Nurhayani W. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri Sampit. Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis (2/1) 2016 / 83-101
- Labulu, Rosiyana 2012 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru

Sddi UPTD Pendidikan Daerah Kecamatan Mori Atas Kabupaten Morowali. Tesis. Program Pascasarjana Magister Sains Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

- Aminullah (2014) Analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Cabang Malang. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Handoko T, Waluyo HD. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta ( studi kasus karyawan divisi sales dan marketing Jakarta). Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Universitas Diponegoro Semarang
- Umaya, Maya Siti. (2016) pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. danareksa sekuritas Skripsi, Fakultas Ekonomi Unpas Bandung.