

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun di dukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya dana yang berlebihan tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional.¹

Karyawan adalah sumber daya yang memberikan kontribusi besar terhadap perusahaan atau institusi. Tanpa adanya karyawan yang bekerja disebuah perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan sangat sulit mencapai tujuannya. Oleh karna itu, karyawan memiliki kedudukan yang strategis dalam mengembangkan dan memajukan perusahaan atau instansi dengan produktifitas kerjanya.

Tingginya angka produktifitas yang bekerja merupakan impian setiap perusahaan atau instansi karna dengan tingginya produktifitas kerja karyawan akan

¹ Rosidah, “*Pengaruh Kopetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja (studi kasus PT. Cheil Jedang Indonesia di Jombang Jawa Timur)*”, Jurnal: Universitas Airlangga Surabaya, 2005, hlm.87.

berdampak pada peningkatan dan pendapatan perusahaan atau instansi yang merupakan tujuan dan cita-cita perusahaan atau instansi. Bekerja merupakan kewajiban dan dambaan bagi setiap orang untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kehidupan sepanjang masa.²

Seperti firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat (9:105):

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوكَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : dan katakanlah “bekerjalah kamu, maka Allah dan rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.³

Islam memberikan penilaian yang tinggi terhadap kerja, karna kerja merupakan pokok keberlangsungan hidup manusia, baik secara individu maupun social, biologis maupun fisiologis. Secara biologis manusia harus mengupayakan materi untuk membangkitkan gairah hidup..⁴

Dalam suatu perusahaan akan meningkat produktivitas kerja bila adanya kerjasama dan hubungan baik antara pimpinan dan karyawannya, produktivitas disamakan dengan hasil kerja dari seorang karyawan, hasil produktivitas yang dicapai oleh seorang karyawan harusla dapat memberikan kontribusi yang penting

² Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009, hlm.26

³ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Qs. At-Taubah/9:105

⁴ Ahmad Munir, “*Kerja Perspektif Al-Qur'an*”, Jurnal AL-Tahir, Vol.11 No.1, Mei 2011, hlm.3

bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang.⁵

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Keberhasilan suatu institusi atau organisasi ditentukan oleh dua faktor utama, yaitu sumber daya manusia, atau karyawan, sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Dari kedua faktor utama tersebut sumber daya manusia atau karyawan lebih penting dari pada sarana dan prasarana pendukung. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitasnya), maka niscaya organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasinya.⁶

Ketidak tersediaannya fasilitas dibidang pekerjaan, dan kurangnya pengembangan sumber daya insani seperti sering kali karyawan kurang memahami fungsi dan tugasnya masing-masing, hal seperti ini dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, seorang karyawan harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada.

⁵ Cut Emiarti, Teridah Sembiring, “*Pengaruh Fasilitas dan Sumber Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan*”, Studi Kasus PTPN II Kebun Sampali Medan”, Jurnal: JDA, hlm.8

⁶ Soekidjo Notoadmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, Cet ke-4, hlm.124

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang produktivitas kerja karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja.⁷

Selain fasilitas, pengembangan sumber daya insani merupakan faktor yang sangat diperlukan dalam perbankan syariah. Tujuan pengembangan perbankan syariah diarahkan untuk mewujudkan system dan tatanan perbankan syariah yang sehat dan istiqamah dalam penerapan prinsip-prinsip syariah. Pengembangan memegang peranan penting dalam suatu organisasi maupun industri perbankan.⁸

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan yang berorientasi pada pencapaian tujuan untuk memperoleh keuntungan maksimal. Khususnya pada perusahaan perbankan yang memiliki salah satu fungsi yaitu *agent of development*.

Kinerja adalah suatu pencapaian atau suatu prestasi yang dilihat atau kemampuan kerja. Jadi ini sangat diperlukan didalam sebuah perusahaan karena memiliki aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, menurut sedarmayati. Kinerja adalah suatu system yang digunakan untuk menilai dan mengetahui seorang karyawan apakah ia telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan atau hanya perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai) dan kompetensi (bagaimana seorang mencapainya).

⁷ Faizatul Aini, “Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”, Survei Pada Karyawan Bagian QA PT. Hartono Istana Teknologi Kudus, Skripsi Ekonomi, Universitas Muria Kudus, 2015.

⁸ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, Malang: UIN-Malang Press, 2009, hlm.232.

Selanjutnya menurut Anwar Prabu Mangkunegara kinerja dapat diartikan sebagai sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.⁹

Sedangkan menurut Harsey dan Blanchard kinerja merupakan suatu fungsi motifasi dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas ataupun suatu pekerjaan seseorang yang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.¹⁰

Kustriyanto dalam buku mangkunegra juga menyatakan bahwa kinerja adalah perbandingan hasil yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dengan peran serta dalam persatuan waktu.¹¹ Selanjutnya Handoko menyatakan bahwa kinerja (*performance appraisal*) merupakan suatu proses yang dilalui oleh suatu organisasi yang mengevaluasi atau menilai prestasi dari kinerja seseorang karyawan sebagaimana didalam kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan yang nantinya akan dijalankan oleh seorang karyawan.¹²

Penilaian kinerja didasarkan pada pemahaman karyawan, keahlian, dan kepandaian dari karyawan itu dalam melaksanakan tugasnya, perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan benar atau keprofesionalan yang ditentukan untuk masing-masing pekerjaan.

Apabila karyawan bekerja dengan sungguh sungguh dan mencari keridahan ilmu seperti bekerja sebagai pegawai negeri atau kesehatan seperti dokter, dan

⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Refika Aditama, 2011, hlm.22

¹⁰Asri Laksimi Riani, *Budaya Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu,2011, hlm.97

¹¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama,2011, hlm.24

¹² Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, Yogyakarta: BPFE,2011, hlm.56

angkatan seperti contohnya polisi, presiden, berbisnis atau berdagang. Dengan aturan-aturan yang diajarkan dalam syariat islam, juga bekerja secara professional, dan bersungguh sungguh dan tidak melanggar apa yang diperintahkan oleh Allah SWT, maka ia akan mendapatkan hidayah dan pertolongan dari Allah SWT karna orang yang bekerja seperti sama dengan berjihad. Berjihad yang artinya adalah bukan berperang membela islam dan kaum muslimin saja akan tetapi berjihad bekerja untuk mencari nafkah pun termasuk jihad dijalan Allah SWT.¹³

Karyawan dan tenaga kerja juga merupakan faktor produksi yang sangat mempengaruhi berjalannya atau berkembangnya suatu perusahaan, dimana sebagai suatu faktor produksi tenaga kerja ditempatkan pada posisi ketiga yang berada dibawah faktor tanah dan modal. Untuk itu sumber daya manusia perlu dibina dan diberikan kesempatan untuk meningkatkan kualitasnya guna untuk meningkatkan kinerjanya.

Permasalahan tenaga kerja yang sering dijumpain di dalam suatu perusahaan adalah betapa pentingnya dan sulitnya untuk mengatur karyawan atau tenaga kerja. Untuk itu tenaga kerja harus dikembangkan potensinya dan diberikan harapan yang lebih menjanjikan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan tersebut dengan meningkatkan diri untuk perusahaan dimasa yang akan datang.

Bank Sumut merupakan badan usaha milik daerah yang kepemilikannya sampai saat ini sepenuhnya dimiliki oleh pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota sumatera utara. Pt bank sumut berusaha memberikan pelayanan terbaik dengan menyediakan produk perbankan dan layanan yang kompetitif, serta

¹³ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2012, hlm.287

dengan menyediakan pelayanan yang baik dengan dilaksanakan oleh para karyawan.

Produk dan pelayanan yang baik merupakan impian setiap konsumen. Kepuasan nasabah tidak hanya didukung oleh faktor produk saja, namun juga sangat berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan. Maka sangat penting untuk memiliki kinerja karyawan yang baik.

Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad merupakan bank yang menggunakan prinsip-prinsip syariah, dan memiliki karyawan sebanyak 30 karyawan. Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad terus memberikan fasilitas dan pengembangan sumber daya insani kepada karyawannya. Adapun fasilitas yang diberikan Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad kepada karyawannya yaitu:

Table 1.1 Jenis Fasilitas

No	Jenis Fasilitas	Jumlah karyawan yang diberikan fasilitas
1	Fasilitas sarana dan prasarana	30 karyawan
2	Fasilitas jaminan kesehatan	30 karyawan
3	Fasilitas insentif	30 karyawan
4	Fasilitas kompensasi	30 karyawan
5	Fasilitas jenjang karir	30 karyawan

Sumber : Data primer 2022, Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad

Hasil survey menunjukkan bahwa semua karyawan mendapatkan fasilitas yang sama. Sedangkan untuk pengembangan sumber daya insani yang diberikan Bank Sumut Syariah cabang Medan Ringroad kepada karyawannya yaitu berupa metode pelatihan dan metode pendidikan 1 tahun 1 kali, yang mengadakan Kantor Pusat Bank Sumut. Selain itu untuk pengembangan sumber daya insani Bank

Sumut Syariah juga memberikan beasiswa kepada karyawannya yang ingin melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.

Karyawan masih sering kurang memahami tugasnya masing-masing dan pengetahuan para karyawan yang masih rendah terhadap fungsi dari fasilitas yang diberikan oleh Bank. Hal ini yang mengakibatkan sistem kerja yang kurang efektif.

Berdasarkan pada latar belakang diatas dan dengan adanya penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki hasil yang berbeda maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian lebih dalam lagi. Dengan demikian penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sumber Daya Insani dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dirumuskan masalah penelitian ini adalah

1. Apakah Sumber daya insani berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad?
2. Apakah Fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad?
3. Apakah Sumber daya insani dan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dibuat maka didapat tujuan dari penelitian yaitu:

- a. Mengetahui pengaruh Sumber daya insani terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad.
- b. Mengetahui pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad.
- c. Menganalisis pengaruh Sumber daya insani dan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Praktisi

Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi masyarakat umum dan juga bagi pihak Bank Syari'ah mengenai kinerja karyawan, tentang pengaruh Sumber daya insani dan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad.

b. Bagi Akademis

Penelitian ini ini diharapkan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan pembaca pada umumnya, dan khususnya bagi mahasiswa-mahasiswi yang berkecimpung dalam bidang Ekonomi Syari'ah yang berkaitan dengan masalah kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini secara teoritis dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan tentang pengaruh Sumber daya insani dan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad.

D. Batasan Istilah

1. Sumber Daya Insani

Kata Insani dan manusia sebenarnya memiliki arti yang sama. Maka dari itu penulis menggunakan kata sumber daya insani bukan sumber daya manusia, hal ini untuk mengingatkan bahwa dalam Islam dikenal adanya konsep Insan Kamil (manusia seutuhnya).¹⁴

2. Fasilitas

Fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan bentuk 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.¹⁵

3. Kinerja Karyawan

¹⁴ Jusmaliani, "Pengelolaan Sumber Daya Insani", Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011, hlm. 5

¹⁵ Apri Dahlius & Mariaty Ibrahim, *Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi*, Jurnal: JOM FISIP Vol. 3 No. 2-Oktober 2016, hlm.3

Kinerja adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Kinerja merupakan ukuran yang menunjukkan pertimbangan anantara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran kerja yang dimiliki persatuan waktu. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja.¹⁶

E. Hipotesis

Menurut Sugiyono hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah.¹⁷ Menurut peneliti Hipotesis merupakan dugaan sementara dalam sebuah penelitian, yang mana dalam hipotesis dugaan tersebut kebenarannya mendekati dengan fakta. Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat apakah Bank Syariah merupakan *dependent* variabel bergantung pada *independent* variabel yang ditetapkan dalam penelitian yaitu Sumber Daya Insani dan Fasilitas. Dalam penelitian ini hipotesis yang dikembangkan adalah:

H₁: Ada pengaruh sumber daya insani terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad.

H₂: Ada pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad.

H₃: Ada pengaruh sumber daya insani dan Fasilitas terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad.

G. Sistematika Penulisan

Memudahkan pemahaman dalam laporan ini, maka akan dikemukakan sistematika hasil yang secara garis besar dapat dilihat sebagai berikut:

¹⁶ Danang Suyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Caps, 2012, hlm. 202- 203

¹⁷ Sugiyono, *Hipotesis Dalam Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Media Press, 2017, hlm. 90.

BAB I: PENDAHULUAN

Memuat kajian tentang latar belakang masalah, Rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, batasan istilah, Telaah Pustaka, hipotesis dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORITIS

Tentang berbagai teori yang menjadi landasan teoritis penelitian, meliputi: Sumber daya insani, fasilitas, kinerja karyawan, hasil penelitian terdahulu yang relevan, dan kerangka Teori.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Tentang metodologi penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sifat penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV: LAPORAN HASIL PENELITIAN

Menjelaskan lebih lanjut tentang paparan analisis data berdasarkan hasil penelitian.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan dari pembahasan hasil penelitian dan saran-saran dari penulis sebagai sumbangan pemikiran berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah diperoleh dan daftar pustaka.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Pengaruh Sumber Daya Insani Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad

1. Pengertian Sumber Daya Insani

Manusia dapat diartikan sebagai makhluk yang berakal budi. Manusia juga dapat diartikan sebagai sebuah konsep atau fakta, sebuah kelompok genus atau seseorang individu dalam hubungan dengan lingkungan yang merupakan suatu organisme hidup. Sumber daya Insani (SDI) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi,¹⁸ baik institusi maupun perusahaan. SDI juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDI berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Edy Sutrisno mengatakan bahwa sumber daya insani adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Timbulnya kebutuhan untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya merupakan profesionalisme dalam bekerja. Kebutuhan akan profesionalisme menunjukkan bahwa semakin berperanya sumber daya insani dalam mencapai keberhasilan organisasi.¹⁹

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human*

¹⁸ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Orang*, Jakarta: Rajawali Press, 2009, hlm. 366

¹⁹ Edy Sutrisno, *Sumber Daya Insani Dalam Kehidupan*, Bandung: Gramedia Press, 2012, hlm.89.

Resources), yaitu H.C. atau *Human Capital*. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban,*cost*). Di sini perspektif SDI sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.²⁰

Pengertian SDI dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDI secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDI secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Insani adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai *aset* yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*²¹

²⁰ Dedy Mulyo, *Sumber Daya Insani Pada Individu*, Jakarta: Gramedia, 2007, hlm. 67.

²¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, Qs. At-Taubah/9:105

2. Ciri-Ciri Sumber Daya Insani

Adapun ciri emosional dan spritual Sumber Daya Insani (SDI) bermutu adalah yang memiliki ciri-ciri, sebagai berikut:²²

a. Amanah

Amanah atau amanat merupakan unsur penting dan menentukan akan berhasil dan tidaknya seseorang dalam berusaha dan beramal, serta berhasil dan tidaknya suatu bangsa dalam mempertahankan dan melestarikan hidup. Dalam kehidupan sehari-hari banyak kita saksikan adanya perbedaan yang nyata antara orang yang bersifat amanah dengan orang yang suka berkhianat. Orang yang bersikap amanat atau jujur selalu menjadi tempat kepercayaan, dihormati dan disegani. Sedangkan orang yang bersikap khianat atau curang selalu dibenci dan dikucilkan dalam pergaulan. Sebagai akibat dari dua sikap yang saling bertentangan itu, terlihat bahwa orang yang bersifat amanah selalu berhasil dalam berusaha. Sedangkan, orang yang bersifat khianat selalu mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang dicita-citakan.

b. Menyakini urgensi dan menyeru kepada kebajikan (*amar ma'ruf nahi munkar*).

Amar ma'ruf nahi munkar (al'amru bil-ma'ruf wannahyu'anilmun'kar) adalah sebuah frasa dalam bahasa Arab yang maksudnya sebuah perintah untuk mengajak atau menganjurkan hal-hal yang baik dan mencegah hal-hal yang buruk bagi masyarakat. Frasa ini dalam syariat Islam hukumnya adalah wajib. *Amar ma'ruf nahi munkar* dilakukan sesuai kemampuan, yaitu dengan tangan

²²Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Ed 1*, Jakarta: Rajawali Press, 2009, hlm. 210- 215

(kekuasaan) jika dia adalah penguasa/punya jabatan, dengan lisan atau minimal membencinya dalam hati atas kemungkaran yang ada, dikatakan bahwa ini adalah selemahlemahnya iman seorang mukmin.

c. Berpikir positif

Berpikir Positif diawali dengan sebuah keyakinan pada diri sendiri. Keyakinan bahwa dirinya mampu. Keyakinan yang mengatakan bahwa diri beliau “bisa”. Jika Anda melihat diri Anda “bisa”, maka Anda akan “bisa”. Jika Anda melihat diri Anda akan menghasilkan, maka Anda akan menghasilkan. Jika Anda tidak bisa melakukan hal seperti ini, maka Anda masih dikuasai oleh pikiran negative.²³

d. Disiplin

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Pendisiplinan bisa jadi menjadi istilah pengganti untuk hukuman ataupun instrumen hukuman dimana hal ini bisa dilakukan pada diri sendiri ataupun pada orang lain. Disiplin merupakan sikap yang wajib ada dalam diri semua individu. Karena disiplin adalah dasar perilaku seseorang yang sangat berpengaruh besar terhadap segala hal, baik urusan pribadi maupun kepentingan bersama dan untuk memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam mengerjakan apapun, maka dibutuhkan latihan dengan kesadaran dari

²³ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Ed 1*, Jakarta: Rajawali Press, 2009, hlm. 210- 215

dalam diri akan pentingnya sikap disiplin sehingga menjadi suatu landasan bukan hanya pada saat berkerja, tetapi juga dalam berperilaku sehari-hari.

- e. Empati, peka terhadap perasaan orang lain.

Pengertian Empati adalah proses kejiwaan seseorang individu larut dalam perasaan orang lain baik suka maupun duka, dan seolah-olah merasakan ataupun mengalami apa yang dirasakan atau dialami oleh orang tersebut. Empati merupakan kelanjutan dari sikap simpati, yaitu perbuatan nyata untuk mewujudkan rasa simpatinya itu.

- f. Ahli dibidangnya

Ahli dibidangnya merupakan suatu kualifikasi khusus apabila suatu manusia mengerjakan yang bukan pada bidangnya biasanya pekerjaan tersebut tidak akan mencapai dengan apa yang diinginkan. Oleh karena itu manusia harus yang ahli pada bidangnya agar semua pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan.

- g. Taggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki sifat bertanggung jawab atas apa yang telah dikerjakan sehingga seorang pemimpin tersebut disukai serta tidak memiliki rasa kurang percaya diri terhadap apa yang akan dilakukan.

- h. Menghargai orang lain

Menghargai orang lain merupakan salah satu contoh yang signifikan, dan disukai oleh semua manusia. Seorang manusia harusnya mempunyai sifat ini dan tidak tabu dalam kritikan tidak gila kehormatan serta pujian. Mereka

tidak menerapkan ilmu aji mumpung maupun keberuntungan melainkan mempunyai suatu proses untuk mencapai suatu yang diinginkan.

i. Inisiatif dan kreatif

Inisiatif dan kreatif merupakan suatu sifat yang harus dimiliki oleh manusia dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat mengembangkan suatu pekerjaan.²⁴

3. Pentingnya Sumber Daya Insani Dalam Organisasi

Sumber daya insani merupakan asset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna.

Eksistensi sumber daya insani dalam kondisi lingkungan yang terus berubah tidak dapat dipungkiri, oleh karena itu dituntut kemampuan beradaptasi yang tinggi agar mereka tidak tergilas oleh perubahan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi di mana dia berada di dalamnya.

Terdapat beberapa alasan mengapa karyawan harus selalu dibina dan dilatih agar senantiasa mampu menyesuaikan dengan perubahan lingkungan, diantaranya dan mungkin yang terpenting adalah :

- a. Pegawai sering kali kurang memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.

²⁴ *Ibid*, hlm. 109.

- b. Perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja. Perubahan-perubahan disini meliputi adanya perubahan teknologi atau munculnya metode kerja baru, dimana perusahaan secara proaktif harus menyesuaikan keterampilan pegawainya untuk dapat menggunakan teknologi tersebut serta menghindari keusangan pegawai (*employee obsolescence*). Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai dan sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.
- c. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas. Sebagaimana dipahami pada saat ini, daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya mengandalkan asset berupa modal yang dimiliki sebab modal bukan lagi kekuatan daya saing yang langgeng, dan sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng. Selanjutnya dengan meningkatnya kemampuan seseorang, dengan asumsi faktor lain seperti gaji dan lingkungan kerja berada dalam kondisi yang baik, kemampuan akan dapat meningkatkan produktivitas pegawai.
- d. Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada, misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintahan, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

Pembinaan karyawan atau anggota organisasi adalah penting bagi individu dan organisasi apalagi organisasi yang besar dan juga sangat dibutuhkan untuk

menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi. Pembinaan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.²⁵

Organisasi yang memiliki ke depan akan senantiasa memperhatikan pembinaan sumber daya manusia yang menjadi asset organisasi dalam melaksanakan program-program dalam rangka merealisasikan tujuan dan mencapai visi misi organisasi. Di samping itu tantangan dan perubahan lingkungan juga menjadi factor yang turut mendorong pentingnya pembinaan bagi anggota organisasi.

Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan tersebut tentu manusia tersebut harus mempunyai nilai kompetensi, karakteristik kompetensi menurut Spencer and spencer ada lima karakteristik kompetensi yaitu:

- a. Motif (*motive*), apa yang secara konsisten dipikirkan atau keinginan-keinginan yang menyebabkan melakukan tindakan. Apa yang mendorong, perilaku yang mengarah dan dipilih terhadap kegiatan atau tujuan tertentu.
- b. Sifat/ciri bawaan (*trait*), ciri fisik dan reaksi-reaksi yang bersifat konsisten terhadap situasi atau informasi.
- c. Konsep diri (*self concept*), sikap, nilai dari orang-orang.
- d. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu suatu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang yang spesifik. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Biasanya tes pengetahuan mengukur kemampuan untuk memilih jawaban yang paling benar, tapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya itu.

²⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen, Edisi II*, Yogyakarta: PT. BPF, 2001, Cet. Ke-17, hlm. 243

- e. Keterampilan (*skill*), kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental tertentu.²⁶

Walaupun demikian agar peran sumber daya manusia tersebut dapat sinkron dengan visi, misi, tujuan dan harapan organisasi maka manusia sebagai salah satu sumber daya harus dapat melakukan penyesuaian terhadap perkembangan organisasi yang semakin kompetitif. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk mengantisipasi dan merespon perubahan tersebut.

4. Faktor Yang Mempengaruhi Sumber Daya Insani

Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan:

- a. Efektivitas Biaya (*Cost-effectiveness*)

Efektivitas biaya adalah sebuah metode untuk mengukur efisiensi relatif dari sebuah program dengan membandingkan biaya dengan dampaknya, dengan menggunakan indikator tertentu.

- b. Materi Program Yang Dibutuhkan

Materi program yang dibutuhkan merupakan sebuah materi yang dibutuhkan ketika akan melakukan sebuah pelatihan atau pembelajaran. Dengan adanya materi pembelajaran pengembangan SDI dapat berjalan dengan baik.

- c. Prinsip-prinsip pembelajaran

Prinsip-prinsip pembelajaran adalah bagian terpenting yang wajib diketahui para pengajar sehingga mereka bisa memahami lebih dalam prinsip tersebut

²⁶ Spencer, M. Lyle and Spencer, M. Signe, *Competence at Work: Models for Superior Performance*, New York: John Wiley & Son, Inc, 1993, hlm. 92

dan seorang pengajar bisa membuat acuan yang tepat dalam pembelajarannya.

d. Ketepatan Dan Kesesuaian Fasilitas

Dalam melakukan pengembangan sumber daya insani ketepatan dan kesesuaian sangat diperlukan dalam menggunakan fasilitas yang ada. Karena dengan adanya ketepatan dan kesesuaian fasilitas dapat mempengaruhi pengembangan sumber daya insani.

e. Kemampuan Dan Preferensi Peserta Pelatihan

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan preferensi adalah sebuah konsep, yang digunakan pada ilmu sosial, khususnya ekonomi. Jadi dalam pelatihan peserta harus mempunyai sebuah konsep dan mampu menyelesaikannya dengan baik, agar hasil yang dicapai maksimal.

f. Kemampuan Dan Preferensi Instruktur Pelatihan

Dalam pelatihan instruktur harus mempunyai sebuah konsep dan mampu menyelesaikan dengan baik, agar suatu hasil yang dicapai dapat maksimal. Dan Instruktur juga dalam melakukan sebuah pelatihan harus mampu dalam menentukan sebuah konsep yang digunakan pada ilmu sosial.²⁷

B. Fasilitas

1. Pengertian Fasilitas

Fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan. Fasilitas adalah sarana

²⁷ *Ibid*, hlm. 94

untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan bentuk 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.²⁸

Definisi lain juga menjelaskan bahwa Fasilitas merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”. Dengan demikian seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja.²⁹

Salah satu hal penting untuk mengembangkan pariwisata adalah melalui fasilitas (kemudahan). Tidak jarang wisatawan berkunjung ke suatu tempat atau daerah atau negara, karena tertarik oleh kemudahan-kemudahan yang bisa diperoleh melalui fasilitas.

Beberapa pendapat pada dasarnya memiliki pengertian yang sama dan pada intinya yaitu fasilitas yang diberikan kepada konsumen dapat mempermudah dalam menggunakan sarana dan prasarana yang telah disediakan. Masih banyak penyedia jasa yang tidak menyadari bahwa fasilitas memiliki pengaruh tersendiri terhadap prasarana dan kenyamanan pelanggan.

²⁸ Apri Dahlius & Mariaty Ibrahim, *Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi*, Jurnal: JOM FISIP Vol. 3 No. 2-Oktober 2016, hlm.3.

²⁹ Yeltsin Aprioke Thomas, *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara*, Tenggara: Media Press, 2001, hlm. 2.

2. Indikator Fasilitas

Adapun indikator dari fasilitas adalah sebagai berikut:

a. Sarana dan pra sarana.

Sarana dan prasarana merupakan alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan di dalam pelayanan publik, karena apabila kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana.

b. Jaminan kesehatan

Jaminan kesehatan merupakan jaminan perlindungan terhadap keselamatan kerja para karyawan disuatu organisasi. Adanya jaminan kesehatan yaitu menunjukkan agar karyawan tetap produktif dalam bekerja.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berlandaskan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Tidak seperti gaji jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

d. Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan kualitas kerja karyawan akan menjadi lebih baik dan karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja.³⁰

³⁰ Amin Abdullah, *Fasilitas Dalam Perbankan Syariah*, Jakarta: Gramedia, 2000, hlm.1

e. Jenjang karir

Jenjang karir merupakan jalur yang dilalui suatu karier ketika karyawan mencapai kemajuan ke posisi dengan tanggungjawab lebih besar. Karyawan dapat menapaki jenjang karir dalam satu organisasi atau beberapa organisasi.³¹

3. Dimensi Fasilitas

Suatu servis tidak dapat dilihat, tidak bisa dicium dan tidak bisa diraba, maka suatu fasilitas menjadi penting sebagai bentuk ukuran terhadap pelayanan. Menurut Wahyuningrum menyatakan bahwa fasilitas “segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha”. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi fasilitas merupakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam melakukan atau memperlancar suatu kegiatan.

Prasarana pariwisata adalah semua fasilitas yang mendukung agar sarana pariwisata dapat hidup dan berkembang serta memberikan pelayanan pada wisatawan guna memenuhi kebutuhan mereka yang beraneka ragam. Sarana prasarana juga dapat diartikan semua fasilitas yang dapat memungkinkan proses perekonomian berjalan dengan lancar sedemikian rupa sehingga memudahkan wisatawan untuk memenuhi kebutuhannya.³² Fasilitas merupakan sesuatu yang penting dalam usaha jasa oleh karena itu fasilitas yang ada yaitu kondisi fasilitas, desain interior dan eksterior serta kebersihan harus dipertimbangkan terutama yang berkaitan erat dengan apa yang dirasakan konsumen secara langsung.

³¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Murai Kencana, 2004, hlm. 244.

³² Wahyuningrum, *Fasilitas: Pendahuluan Dalam Pembelajaran*, Bandung: Gramedia, 2011, hlm.16

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia seperti yang dikutip oleh Hadari Nawawi dikatakan bahwa kinerja adalah suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Sedang Lavasque mengatakan kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Dari dua pengertian tersebut terlihat bahwa kinerja bermakna kemampuan kerja dan hasil atau prestasi yang dicapai dalam melaksanakan suatu pekerjaan.³³

Menurut Moeheriono pengertian kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.³⁴

Menurut Bernadin dan Russel, seperti yang dikutip oleh Ahamad S. Ruky, sebagai yang dikutip oleh Abu Fahim Dkk, kinerja atau prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Soeprihanto, kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

³³ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Jakarta: Gramedia, 2011, hlm. 62

³⁴ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT grafindo Persada, 2012. hal. 95

Lijan Poltak Sinambela dkk, mengemukakan bahwa kinerja pegawai di definisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Sedangkan menurut Rivai Bisri, bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target kerja atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan ke Dalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

- a. Kuantitas kerja, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode.
- b. Kualitas kerja, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu luasnya pengetahuan mengenai dan ketrampilan.
- d. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan, yaitu keaktifan menyampaikan pendapat di dalam rapat.
- e. Perencanaan kerja, yaitu kegiatan yang dirancang sebelum melaksanakan aktifitas pekerjaannya.³⁵

2. Manfaat Kinerja

Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain:

³⁵ Abu Fahmi Dkk, *HRD Syari'ah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014, hlm. 179

a. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat member manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakuakn pengembangan baik pendidikan maupun pelatihan.

c. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem yang lainnya. Tujuan pemeliharaan sistem akan member beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sitem sumber daya manusia.

d. Dokumentasi Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak

lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajer sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pngujian validitas. penilaian kinerja karyawan adalah masalah penting bagi seluruh perusahaan untuk

mendapatkan kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis. Kualitas kinerja akan diketahui dengan menggunakan system penilaian dari manajemen yang baik.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).³⁶

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor motivasi (*motivation*) diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap *negative* (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja.

Aspek-aspek standar pekerjaan dan kinerja menurut Malayu adalah sebagai berikut:

³⁶ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Media Cetak, 2009.hlm. 232-233

- a. Kesetiaan
- b. Hasil kerja
- c. Kejujuran
- d. Kedisiplinan
- e. Kreativitas
- f. Kerjasama
- g. Kepemimpinan
- h. Kepribadian
- i. Prakasa
- j. Kecakapan, dan
- k. Tanggung jawab

Adapun aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi:

- a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan.
- b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
- c. Jumlah kesalahan dan melaksanakan pekerjaan.

Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Sedangkan aspek kualitatif meliputi:

- a. Ketepatan kerja dan kualitas kerja.
- b. Tingkat kemampuan dalam bekerja.
- c. Kemampuan menganalisis data/ informasi, kemampuan/ kegagalan menggunakan mesin/ peralatan.

D. Penelitian Terdahulu

Menurut Sugiyono penelitian terdahulu adalah Penelitian yang pernah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, yang dalam tersebut terdapat beberapa perbedaan baik dalam objek penelitiannya maupun tempat penelitian yang dilakukan oleh si peneliti tersebut.³⁷

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Heni Noviarita (2017)	<i>The Influence of Motivation and Discipline Against Productivity of Educational Staff in UIN Raden Intan Lampung</i>	X= <i>Motivation</i> X2= <i>Descipline</i> <i>Against</i> Y= <i>Educational Staff</i>	Hasil penelitian ini bahwa <i>Motivation and Discipline</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Educational Staff</i>
2.	Erinda Fauzia, Wahyu Hidayat, dan Bulan Prabawani (2014)	Pengaruh motivasi, disiplin, dan fasilitas terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa Bumiputera1912 Semarang	X= Motivasi X2= Disiplin X3= Fasilitas Y= Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa	Motivasi, disiplin dan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi kejiwaan.
3.	Cut Emiarti dan Teridah Sembiring (2015)	Pengaruh fasilitas dan pengembangan sumber daya manusia terhadap prduktivitas kerja karyawan studi pada PTPN II kebun Sampali Medan	X= Fasilitas X2= Pengembangan SDM Y=produktivitas Kerja Karyawan	Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
4.	Febri Antika (2018)	pengaruh fasilitas dan pengembangan sumber daya insani terhadap produktivitas kerja karyawan bank syariah mandiri	X=Fasilitas X2= Pengembangan SDM Y=produktivitas Kerja Karyawan	Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
5.	Monica putri	pengaruh kepemimpinan Islam	X= kepemimpinan	Hasil pembahasan ini bahwa Kepemimpinan

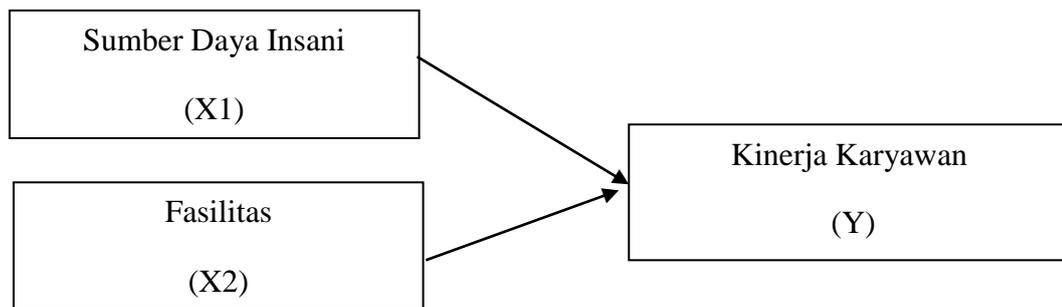
³⁷Sugiyono, *Penelitian Terdahulu pada penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Jakarta: Media Press, 2012, hlm. 12.

	(2010)	terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut cabang Syariah Medan	Islam Y= kinerja Karyawan	Islam Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
--	--------	--	---------------------------	--

Sumber: Diolah Peneliti, 2022.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan satu variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas satu variabel atau lebih secara mandiri.



Sumber: Diolah Peneliti, 2022.

Sumber: (dibuat oleh penulis, 2022)

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran

H₁ = Ada pengaruh Sumber daya insani terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad.

H₂ = Ada pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad.

H₃ = Ada pengaruh Sumber daya insani dan fasilitas terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad.