

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah bagian dari faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari ikatan organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan kunci dari sebuah keberhasilan yang dapat menentukan perkembangan didalam suatu organisasi. Pada dasarnya sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai memberikan tenaga, penggerak, ide atau pemikiran, bakat serta keterampilan dan perancang untuk mencapai tujuan yang optimal menuju keberhasilan didalam organisasi. Keberadaan perusahaan baik dalam skala besar ataupun kecil tidak terlepas dari sebuah unsur sumber daya manusia. Para pegawai dituntut agar dapat melaksanakan serta menjalankan tugasnya yang dibebankan dapat dikerjakan secara profesional yang berarti para karyawan bekerja keras, jujur dan memiliki loyalitas yang tinggi agar dapat mencapai suatu keberhasilan didalam pekerjaannya.

Kinerja selalu menjadi tolak ukur baik atau tidaknya suatu organisasi maupun perusahaan jika kinerja UPT Puskesmas Hampan Perak dapat digolongkan bahwa puskesmas juga bekerja yang terdapat sumberdaya yang ada di dalam organisasi juga baik dan begitu juga sebaliknya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas ataupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada UPT Puskesmas

Hamparan Perak diukur dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai yang bekerja didalamnya seperti pelayanan, kedisiplinan, bertanggungjawab, dan keadilan yang diberikan oleh UPT Puskesmas Hamparan

Fenomena yang terjadi pada UPT Puskesmas Hamparan Perak ini berdasarkan hasil wawancara penulis dengan kepala puskesmas UPT Puskesmas Hamparan Perak adalah para pegawai sering melakukan kesalahan didalam menjalankan tugasnya yang mana hal tersebut akan berpengaruh terhadap kemajuan dari UPT Puskesmas Hamparan Perak nanti. Maka kinerja harus menjadi faktor utama yang berpatokan terhadap perhatian lebih oleh pihak UPT Puskesmas Hamparan Perak. Permasalahan yang terjadi dalam kondisi kinerja saat ini adalah mengenai penempatan mengenai penempatan kerja dari para pegawai.

Penempatan karyawan adalah menjadi aspek yang penting bagi karyawan maupun perusahaan dimana proses penempatan sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang lebih kompeten yang dibutuhkan oleh perusahaan, karena dalam menempatkan posisi yang tepat di dalam jabatan yang tepat akan lebih mudah membantu perusahaan dalam mencapai keberhasilan dari suatu tujuan yang di harapkan. Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam UPT Puskesmas Hamparan perak. Menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2016:124) Penempatan adalah mengolokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru.

Menurut Sastro Hadiwiryono Dalam Priansa (2016:124) menyatakan bahwa penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus penempatan kerja untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab

Fenomena yang terjadi di UPT Puskesmas Hamparan Perak adalah masih banyaknya pegawai yang kurang sesuainya antara pekerjaan yang ditugaskan kepada pegawai dengan keterampilan yang dimiliki, dan masih adanya tingkat perpindahan yang dialami pegawai atau tingkat *turn over* pegawai dalam organisasi tersebut.

Faktor lainnya dalam memenuhi penempatan kerja pegawai di UPT Puskesmas Hamparan Perak adalah terciptanya fasilitas kerja yang baik. Kelengkapan dari fasilitas kerja akan mendorong timbulnya hasil kerja yang efektif dan efisien serta mendorong peningkatan yang diiringi dengan standart kerja yang ada. Fasilitas yang disediakan haruslah sesuai kebutuhan yang ada di tempat kerja, sehingga dapat menciptakan pekerjaan yang dikerjakan pegawai dapat berjalan dengan efektif. Menurut Youti (2010:12), fasilitas adalah segala sesuatu baik itu dalam bentuk benda maupun jasa yang menyertai pelayanan yang diberikan oleh perusahaan jasa, fasilitas juga merupakan faktor utama sebagai penunjang dalam menjalankan suatu pekerjaan. Fasilitas merupakan sebagai sarana maupun prasarana yang penting dalam usaha meningkatkan kepuasan

seperti memberi kemudahan, memenuhi kebutuhan dan kenyamanan bagi pekerja. Apabila fasilitas yang disediakan sesuai dengan kebutuhan, maka pegawai akan merasakan nyaman dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Fasilitas adalah salah satu hal yang penting untuk mengembangkan kinerja. Suatu komponen individual dari pelaksanaan kinerja yang dijalankan dapat mempengaruhi dalam menjalankan pelaksanaan kinerja. Fasilitas adalah sumberdaya fisik yang ada di dalam perusahaan yang juga masuk kedalam lingkungan maupun didalam kantor perusahaan. Fasilitas merupakan segala sesuatu yang bersifat peralatan fisik yang disediakan oleh pihak perusahaan untuk mendukung kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya dalam bekerja.

Fenomena tentang fasilitas kerja di UPT Puskesmas Hamparan Perak, diantaranya minimnya fasilitas kesehatan yang tidak merata, kurangnya ketersediaan fasilitas kesehatan dari laboratorium dipuskesmas hal tersebut dapat menjadi kendala bagi pekerja yang seharusnya fasilitas sangatlah penting bagi organisasi karena dapat menunjang kegiatan pegawai seperti dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan dinas diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di puskesmas. Fasilitas yang digunakan oleh puskesmas bermacam-macam bentuk dari jenis serta manfaatnya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dengan judul :**“Pengaruh Penempatan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Hamparan Perak”**

## **I.2 Identifikasi Masalah**

Karena setiap penelitian itu memiliki objek, tujuan, dan Bahasa atas masalah yang berbeda, berdasarkan hasil survey yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

Kreativitas pegawai dalam bekerja masih tergolong rendah

1. Banyaknya pegawai ditempatkan atau diposisikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan
2. Ketidak sesuaian jabatan yang diberikan kepada pegawai membuat sulit untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan
3. Terdapat ruangan yang sempit serta tata letak yang kurang baik sehingga mengakibatkan sirkulasi udara kurang lancar serta terbatasnya ruang gerak bagi para pegawai
4. Kurangnya Fasilitas kerja sehingga menghambat pekerjaan
5. Terdapat adanya kinerja karyawan yang belum optimal
6. Masih adanya pegawai dalam mengerjakan pekerjaan tidak tepat waktu

### **1.1 Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1.1.1 Batasan Masalah**

Dalam membahas judul diatas mengingat keterbatasan kemampuan penulis dihadapkan pada beberapa kendala seperti waktu dan tenaga dan juga keahlian, untuk itu pembahasan skripsi ini difokuskan dan dibatasi pada masalah mengenai “ Pengaruh Penempatan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Hampan Perak.”

### **1.1.2 Rumusan Masalah**

Dari hasil latar belakang masalah tersebut maka, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Hamparan Perak.
- b. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Hamparan Perak.
- c. Bagaimana pengaruh penempatan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Hamparan Perak.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Hamparan Perak.
- b. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Hamparan Perak.
- c. Untuk mengetahui pengaruh penempatan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Hamparan Perak.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian untuk memberikan informasi yang tepat dan benar dan bahan untuk masukan tentang pengaruh penempatan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Hampan Perak.

a. Bagi Peneliti

Dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengembangkan ilmu pengetahuan dalam manajemen. Dan memperluas ilmu pengetahuan peneliti tentang penempatan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Hampan Perak.

b. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritas**

##### **2.1.1 Penempatan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Penempatan**

Penempatan karyawan adalah salah satu bagian dari kelanjutan proses perencanaan sumber daya manusia. Penempatan kerja karyawan dilakukan untuk menentukan apakah karyawan cocok ditempatkan pada posisi tertentu yang ada di dalam perusahaan. Penempatan kerja yang dimaksud adalah menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan kerja menjadi faktor penentu penempatan kerja.

Menurut Marihot tua dalam Sunyoto (2013:122) menjelaskan bahwa, penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau pengusaha kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan berbeda.

Penempatan kerja karyawan dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditentukan dalam perencanaan sumber daya manusia. Penempatan kerja karyawan bertujuan memanfaatkan karyawan secara lebih efektif dan efisien. Penempatan kerja karyawan yang tepat sesuai dengan kualifikasi perusahaan akan berpulang meningkatkan kinerja karyawan.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa, penempatan kerja adalah menempatkan karyawan pada



pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya di dalam perusahaan dan disertai dengan pendelegasian wewenang kerja.

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan**

Proses penempatan kerja karyawan harus berdasarkan hasil analisis pekerjaan yang dilakukan bagian personalia serta berpedoman pada prinsip penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan menempatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Penempatan kerja yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, akan tercipta kinerja karyawan yang maksimal serta mampu memberikan kontribusi yang maksimal pula bagi perusahaan.

Menurut Mangkuprawira (2014:171) mengemukakan bahwa, ada beberapa faktor yang mempengaruhi penempatan kerja karyawan sebagai berikut:

a. Pertumbuhan perusahaan

Pertumbuhan perusahaan umumnya menyebabkan terjadinya pengisian posisi pekerjaan baru baik melalui promosi karyawan yang sudah ada atau baru sama sekali.

b. Reorganisasi

Sebuah restrukturasi pokok dari sebuah perusahaan akan menghasilkan jenis yang beragam dalam hal kegiatan-kegiatan personal.

c. Kecenderungan kondisi ekonomi

Kondisi ekonomi secara signifikan akan sangat berpengaruh terhadap ketersediaan pekerjaan dalam sebuah perusahaan.

d. Atrisi

Pengurangan karyawan yang disebabkan terjadinya terminasi, pengunduran diri, pension, pengalihan keluar dari unit bisnis dan meninggal disebut atrisi.

Seluruh faktor yang mempengaruhi penempatan kerja karyawan dapat mempengaruhi manajemen perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan penempatan kerja karyawan. Penempatan kerja karyawan yang tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan tentunya akan dapat menciptakan kinerja karyawan yang lebih optimal. Kinerja karyawan yang lebih optimal diharapkan mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap perkembangan perusahaan ke depannya.

### **2.1.1.3 Indikator Penempatan**

Diskripsi dan spesifikasi pekerjaan dapat dijadikan dasar program penempatan karyawan yang akan dijalankan perusahaan. Keberhasilan dari program penempatan karyawan dapat dilihat dari peningkatan semangat, motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi dalam diri karyawan. Karyawan yang termotivasi kerjanya akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara lebih baik. Ada beberapa indikator yang dapat dijadikan dasar ataupun patokan dalam melakukan proses penempatan kerja karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Menurut Nugraha dkk (2017:65) Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Menurut Nugraha dkk (2017:65) adapun beberapa indikator penempatan kerja sebagai berikut:

a. Kemampuan

Yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir menalar, dan memecahkan masalah.

b. Kecakapan

Merupakan kecakapan yang diperlukan semua orang, baik mereka yang bekerja, belum bekerja, tidak bekerja maupun mereka yang masih menempuh pendidikan.

c. Keahlian

Kemarahin atau kepandaian dalam sesuatu bidang kepakaran.

Karyawan yang memiliki keperibadian sikap, fisik maupun sifat mental yang baik tentunya akan menjadi pilihan utama perusahaan dalam penempatan pada posisi jabatan yang lebih baik

Melalui beberapa indikator penempatan karyawan di atas akan mempermudah perusahaan menentukan penugasan karyawan sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya. Sehingga afektivitas dan efisiensi kinerja karyawan akan dapat tercapai secara lebih maksimal sesuai dengan rencana strategis perusahaan.

#### **2.1.1.4 Bentuk-bentuk Penempatan**

Menurut Sunyoto (2012:17) menjelaskan bahwa, penempatan kerja merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

Program penempatan karyawan merupakan salah satu alternative yang dapat digunakan perusahaan di dalam peningkatan kinerja karyawan. Setiap perusahaan memiliki kebijakan yang berbeda terkait dengan bentuk penempatan karyawan. Hal tersebut harus disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan di dalam menjalankan strateginya.

Menurut Sunyoto (2012:120) mengemukakan bahwa, ada empat bentuk penempatan karyawan, yaitu:

- a. Kenaikan Jabatan: Sebuah promosi terjadi ketika seseorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan ke posisi lain yang lebih tinggi. penugasan atau penugasan kembali karyawan pada pekerjaan atau jabatan baru
- b. Promosi: perpindahan karyawan dari satu jabatan ke posisi lain dengan gaji, tanggung jawab dan tau jenjang organisasi lebih tinggi.
- c. Mutasi: perpindahan karyawan dari suatu jabatan ke posisi lain dengan gaji, tanggung jawab dan tau jenjang organisasi yang relative sama.
- d. Demosi: perpindahan karyawan dari suatu jabatan ke posisi lain dengan gaji, tanggung jawab dan tau jenjang organisasi lebih rendah.

Dari keempat bentuk penempatan karyawan tersebut, dapat menjadi pilihan bagi perusahaan untuk menyesuaikan posisi jabatan karyawan sesuai dengan kinerja yang dihasilkannya. Penempatan karyawan juga dapat juga dijadikan alat untuk memotivasi kerja karyawan. Penempatan yang tepat bagi karyawan yang tepat tentunya akan mendukung setiap strategi yang direncanakan suatu perusahaan.

#### **2.1.1.5 Hubungan Penempatan dengan Kinerja**

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013:116) penempatan pegawai adalah tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan. Penempatan pegawai dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Para pegawai harus bisa mengkondisikan dimana mereka ditempatkan. Oleh karena itu pegawai ditempatkan bekerja sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang dimilikinya hal ini dapat membuat karyawan semangat dalam bekerja, sebab pegawai dapat dengan mudah mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Perusahaan juga memegang peran penting untuk dapat dengan bijak menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan individu setiap pegawai dan dalam hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar lebih baik lagi.

Malayu Hasibuan (2013:64) penempatan yang tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias didalam bekerja yang tinggi bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi, dengan penempatan yang

tepat merupakan kunci sukses untuk memperoleh hasil kerja yang baik setiap pegawai selain kinerjanya yang tinggi, kreativitas, dan prakarsanya juga akan berkembang. Pengaruh hubungan penempatan dengan kinerja karyawan didukung oleh penelitian terdahulu oleh Yotiva Aldilaningsari (2014) dan Asri Nurfadillah (2013) dengan judul yang sama yaitu Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang mendapatkan hasil bahwa adanya pengaruh penempatan dengan kinerja.

### **2.1.2 Fasilitas Kerja**

#### **2.1.2 Pengertian Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Dalam suatu pencapaian tujuan organisasi, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di organisasi tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi, kata fasilitas sendiri berasal dari Bahasa Belanda “faciliteit” yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bias dianggap suatu alat. Untuk mencapai tujuan organisasi yang ada banyak faktor yang mendukung salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Husnan ( Wahyuni, 2014:127) mengemukakan bahwa fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Hasibuan (2012:88), fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja ini merupakan suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi sangat mendukung pegawai dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dan pegawai akan bekerja lebih produktif.

Menurut Moenir Munawirsyah, (2017:47) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Menurut Ishak (2013:65) menyatakan bahwa fasilitas atau sarana adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan kepuasan kerja. Implikasi yang timbul dari kondisi tersebut yaitu

kepuasan kerja pegawai akan lebih optimal dan tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Menurut Ishak (2013:76) sarana dan prasarana penunjang kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Kondisi gedung dan kantor
- b. Peralatan perlengkapan kantor
- c. Alat komunikasi
- d. Alat transportasi

Secara umum seorang pegawai bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Secara otomatis pegawai akan semakin giat bekerja manakala apa yang selama ini telah dikerjakan mendapat penghargaan yang sepadan. Sedangkan fasilitas kerja merupakan sarana prasarana yang membantu pegawai agar lebih produktif. Dengan adanya fasilitas kerja pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh organisasi.

Memberikan fasilitas kerja yang memadai berarti pula menimbulkan perasaan betah bekerja pada pegawai sekaligus memberi penghormatan dan penghargaan kepada pegawai. Seorang pegawai akan merasa senang dan bahagia apabila pekerjaannya benar-benar dibutuhkan. Hal ini otomatis akan semakin memacu gairah kerja bagi pegawai tersebut untuk terus meningkatkan kinerjanya. Selain itu pegawai biasanya menghendaki suasana kerja yang nyaman.



Pada dasarnya pegawai akan merasa nyaman dan betah bekerja apabila tersedia fasilitas kerja yang memungkinkan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka sebagai manusia, bukan sebagai alat produksi semata. Dalam arti lingkungan kerja yang sehat, hubungan dengan rekan kerja dan pemimpin yang harmonis. Dengan kondisi ini seorang pegawai akan dapat bekerja lebih optimal. Tidak adalagi alasan bagi seorang pegawai untuk menunda dan menghambat pekerjaan karena alasan peralatan kerja yang tidak lengkap dan suasana kantor yang tidak nyaman.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa faktor fasilitas kerja yang lengkap merupakan hal yang pennting dan memiliki keterkaitan yang erat dengan kepuasan kerja pegawai. Maka apabila perpaduan anatar keduanya dapat terpenuhi dengan baik nantinya diharapkan dapat menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif sehingga dapat bersinergi dalam rangka meningkatkan kinerja, yang pada akhirnya kepuasan kerja pegawai terwujud.

#### **2.1.2.2 Jenis-jenis Fasilitas Kerja**

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

Menurut Hartono (2015:101) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas organisasi adalah:

a. Mempunyai bentuk fisik

Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal organisasi. Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relative permanent dari suatu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.

b. Memberi manfaat dimasa yang akan datang

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

Menurut Torang (2014:422) jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari:

- a. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diorganisasi.
- b. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas organisasi, diantaranya adalah jembatan, jalan pagar dan lainnya.
- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti prabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (computer, mesin fotocopy printer dan alat hitung lainnya).

- d. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam organisasi 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 organisasi.
- f. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan organisasi utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- g. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas organisasi seperti kendaraan mobil, motor dan lainnya.

### **2.1.2.3 Indikator Fasilitas Kerja**

Menurut faisal (2013:22) indikator yang digunakan untuk mengukur fasilitas kerja yaitu:

- a. Computer
- b. Kursi dan meja kantor
- c. Area parker
- d. Bangunan kantor
- e. Transportasi

- f. Jaringan IT
- g. Lemari kerja
- h. Tempat ibadah
- i. Toilet
- j. Ac atau kipas
- k. Pelatihan

#### **2.1.2.4 Hubungan Fasilitas Dengan Kinerja**

Menurut Kotler dalam Apriyadi, (2017:56 ) mengatakan Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha dan merupakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam melakukan atau memperlancar suatu kegiatan. Dapat dikatakan hubungan fasilitas dengan kinerja sangat lah dekat dan berpengaruh hal ini akan membuat kinerja seseorang menjadi terbantu dan lebih muda sehingga karyawan yang berkerja merasa nyaman karena pekerjaanya terbantu.

fasilitas dapat mempengaruhi kinerja karyawan.dengan adanya fasilitas dapat mepermudahkerja setiap karyawan, didukung oleh Rivai (2013:65) bahwa fasilitas yang lengkap dapat mempermudah kinerja karyawan. oleh karena itu dapat dikatakan fasilitas berpengaruh dengan kinerja.dengan hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Astadi Pangarso, Firdani Fajar Firdaus, Nadya K. Moeliono (2016) dan Apri Dahlius, Mariaty Ibrahim (2016) dengan judul Pengaruh Fasilitas

Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan. Dapat disimpulkan terdapat adanya pengaruh fasilitas terhadap kinerja.

### **2.1.3 Kinerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2013:67), menyatakan bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Marwansyah (2016:229) menyatakan kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Widodo (2015:131), menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Nawawi (2011:131), menyatakan kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau non fisik materian. Menurut Bambang Guritno dan Waridin dalam Heny Sidanti (2015:46), menyatakan bahwa kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Dari beberapa pengertian diatas menurut para ahli dapat disimpulkan kinerja pegawai adalah hasil kerja atau pencapaian pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

#### **2.1.3.2 faktor –faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (2016:76) adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah:

a. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, dengan demikian pula sebaliknya.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

e. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu yang baik.

f. Kepimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dan mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

### **2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Sedermayanti (2017:264) adapun tujuan penilain kinerja anatara lain yaitu:

- a. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Sebagian dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan penyalahgunaan dan penyalahgunaan karyawan seoptimal mungkin, ehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- d. Mendorongnya terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- f. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehuingga dapat mengacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahannya, sehingg dapat lebih memotivasi karyawan.
- g. Hasil penilain pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

#### **2.1.3.4 Manfaat Penilain Kinerja**

Menurut Handoko (2012:135) adapun manfaat dari penilaian kinerja sebagai berikut:



a. Perbaiki kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan sumber daya manusia, manajer dan departemen sumber daya manusia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki kinerja.

b. Penyusain-penyusain Kompensasi

Evaluasi kinerja membantu para pengemabih keputusan dalam menentukan kenaikan gaji, bonus, dan kompensasi bentuk lain.

c. Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan biasanya didasarkan pada prestasi kerja pada masa lalu antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.

d. Kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhn latihan. Demikian jug kinerja yang baik mungkin mencerminka potensi yang harus dikembangkan.

e. Perencanaan Pengembangan Karier

Umpan balik kinerja mengarahkan keputusan-keputusan karir yaitu tentang jalur karier tertentu yang baru diteliti.

f. Penyimpangan-penyimpangan Proses Staffing

Kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan dan kelemahan proseedur staffing departemen sumber daya manusia.

g. Ketidakakuran Informasi

Kinerja yang jelas mungkin menunjukkan kesalahan kesalahan dalam informs analisis jabatan, rencana sumber daya manusia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan sumber daya manusia yang diambil tidak tepat.

h. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan

Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja membantu diagnose kesalahan-kesalaahan tersebut.

### **2.1.3.5 Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2013:75) ada beberapa indikator kinerja antara lain yaitu:

a. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu seHINGA dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik ddidalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

e. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini:

**Tabel 2.1**

### Penelitian terdahulu

No	Penelitian dan tahun	Judul penelitian	Kesimpulan
1.	Apri Dahlius dan Mariaty Ibrahim (2016)	Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk	Fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap PT. Bank Riau Kepri

		Kuantan	Cabang Teluk Kuantan
2.	AstadiPangarso, Firdani Fajar Firdaus, Nadya K. Moeliono (2016)	Pengaruh Fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Devisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia	Fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap
3.	Yovita Aldilaningsari (2014)	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kineeja pada karyawan PT. Bank Jatim cabang Malang	Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank jatim cabang Malang
4.	Asri Nurfadila (2013)	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja pada Pegawai sekretariat daerah Kabupaten Gresik	Penempatan Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secretariat daerah Kabupaten Gresik
5.	Komang Elsiyunita (2015)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Penempatan Kerja Karyawan.
6.	Gunthar Riadi (2013)	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur	Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Penempatan Kerja

**Sumber : Diolah dari Berbagai Jurnal. Menurut April Dahlius dan Mariaty Ibrahim, Astadipangarso, Firdani, Fajar, Firdaus, Nadya K. Moeliono, Yovita Aldilaningsari, Asri Nurfadila, Komang Elsiyunita.**

### **2.3 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual diharapkan akan memberikan gambaran atau mengarahkan asumsi mengenai variabel-variabel yang akan diteliti. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen, yaitu pengaruh penempatan dan fasilitas kerja. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

#### **2.3.1 Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Hampan Perak**

Menurut Rivai (2015:155) Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali, seorang pegawai kepada pekerjaan barunya. Rivai menyatakan bahwa penempatan terdiri dua acara yang pertama pegawai baru dari luar instansi dan penugasan ditempat yang baru dan yang kedua bagi pegawai lama yang disebut *inplacement* atau penempatan internal.

Pengaruh hubungan variabel Penempatan terhadap Kinerja karyawan didukung oleh teori Herzberg, menyatakan bahwa penempatan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Serta penelitian Yovita (2016) Aldilaningsari (2016), mendapatkan temuan adanya pengaruh Penempatan Kerja Terhadap

Kinerja karyawan. Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa Penempatan yang didapat oleh masing- masing karyawan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Hampan Perak**

Menurut Hasibuan (2012:88), Fasilitas Kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja ini merupakan suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap pegawai, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Adanya Fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi sangat mendukung pegawai dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dan pegawai akan bekerja lebih produktif.

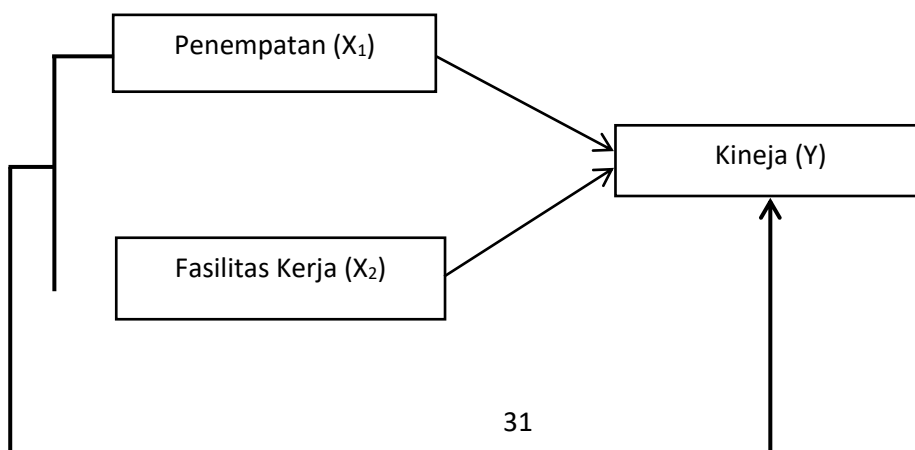
Pengaruh Hubungan Fasilitas Kerja Terhadap kinerja pegawai didukung oleh Apri Dahlius dan Mariaty Ibrahim (2016) Fasilitas kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika Fasilitas Kerja yang disediakan oleh organisasi sangat mendukung sangat membantu pegawai lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya. Serta penelitian yang dilakukan oleh Asti

Dipangarso, Firdani, Fajar, Firdaus, Nadya K. Moelione (2016) Mengatakan bahwa ada hubungan positif anatar Fasilitas Kerja dengan Kinerja Pegawai.

### **2.3.3 Pengaruh Penempatan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskmeas Hamparan Perak**

Penempatan Dan Fasilitas Kerja sama-sama mempengaruhi Kinerja pegawai. Dimana diketahui bahwa Penempatan dapat memuaskan pegawai dan meningkatkan Kinerja pegawai. Jika pegawai ditempatkan sesuai dengan posisi yang dimilikinya maka pegawai akan lebih muda menyelesaikan pekerjaanya begitu sebaliknya dengan Fasilitas kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh Yovita Aldiningsari (2014), Menyatakan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Jatim cabang Malang.

Berdasarkan latar belakang masalah, tinjauan teoritis dan tinjauan penelitian terdahulu, maka peneliti membuat kerangka konseptual sebagai berikut. kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh penempatan dan fasilitas kerja terhadap pegawai. Untuk pengembangan hipotesis, kerangka konseptual ini dapat dilihat pada gambar:



---

**Gambar 2.1**  
**Kerangka konseptual**

**KETERANGAN:**

- > **Pengaruh Simultan**
- > **Pengaruh Parsial**

**2.2 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Hambaran Perak.
- b. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Hambaran Perak.
- c. Penempatan dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Hambaran Perak