

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

PT. Neo National Medan Amplas adalah suatu usaha manufaktur yang bergerak di bidang produksi industri elektronika yang memproduksi alat-alat untuk kebutuhan rumah tangga di antaranya kipas angin, dispenser, *mixer*, *blender* dan setrika. Dalam menjalankan usahanya, PT. Neo National Medan Amplas mempekerjakan karyawan sebanyak 119 orang. Di mana 92 orang di antaranya adalah karyawan tetap dan 27 orang sisanya karyawan tidak tetap.

PT. Neo National Medan Amplas telah memiliki sertifikat ISO 9001 yang di mana perusahaan tersebut sangat mementingkan mutu dari produknya. Di samping itu juga, produk-produk yang diproduksi PT. Neo National Medan Amplas termasuk barang elektronik yang memiliki harga terjangkau di kelasnya. Tentu saja produk-produk PT. Neo National Medan Amplas adalah hasil karya anak bangsa.

Namun, masalah karyawan masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Karyawan mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan karyawan yang andal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua unsur yang saling membutuhkan. Kinerja yang dihasilkan oleh sebuah perusahaan adalah hasil dari kinerja para karyawan dalam perusahaan tersebut. Keberhasilan karyawan merupakan aktualisasi potensi diri karyawan sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan keberhasilan perusahaan merupakan suatu saran pertumbuhan dan pengembangan.

Sejalan dengan pertumbuhan perusahaan tersebut dipacu untuk selalu mengembangkan sumber daya manusianya agar pegawai dapat melaksanakan

tugasnya dengan professional baik untuk masa sekarang dan masa yang akan datang.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang paling berharga pada seluruh organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya karyawan yang berkualitas tujuan organisasi tidak akan tercapai sebagaimana mestinya. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah sehingga dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan.

Tabel 1.1. Data Persentase Penyelesaian Pekerjaan Kinerja Karyawan PT. Neo National Medan Amplas Tahun 2022

Produk	Target (unit)	Produksi (unit)	Persentase
Kipas Angin	350	330	94%
Dispenser	400	400	100%
Mixer	250	250	100%
Blender	450	420	93%
Setrika	300	270	90%

Sumber: *PT. Neo National Medan Amplas*

Dari data tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT Neo National Medan Amplas relatif baik. Di mana produksi berada di kisaran 90%-100%. Namun masih terdapat beberapa produk yang tidak mencapai target, antara lain kipas angin (94%), *blender* (93%), dan setrika (90%). Maka perlu diperhatikan beberapa kendala pada proses produksi yang tidak mencapai target produksinya. Dibutuhkan beberapa dukungan dan perbaikan pada kendala-kendala yang terjadi.

Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan fasilitas yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan,

pelatihan, serta pengembangan kompetensi akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif.

Fasilitas perusahaan yang dapat membantu produksi PT. Neo National Medan Amplas antara lain:

Tabel. 1.2. Fasilitas di PT. Neo National Medan Amplas

No.	Bidang	Fasilitas	Tersedia	Butuh	Persentase
1.	Perakitan	Meja	10	12	83%
2.		Toolkit Elektronika	12	12	100%
3.	Teknisi	Toolkit	5	5	100%
4.		Helm	10	10	100%
5.		Rompi	10	10	100%
6.	Operator	Forklif	4	4	100%
7.		Mesin Moulding	2	4	50%
8.		Mesin Mixer	2	3	67%
9.	Umum	P3K	7	7	100%
10.		APD	12	12	100%

Sumber: PT. Neo National Medan Amplas

Pada tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa kebutuhan dari tiap bidang didominasi cukup. Ada beberapa yang masih kurang dari beberapa bidang, seperti pada bidang perakitan, di mana karyawan merasa kekuarangan pada meja kerja. Terdapat 10 buah meja namun yang dibutuhkan adalah 12 buah. Karyawan masih membutuhkan 2 buah meja tambahan lagi. Kemudian, pada bidang operator, para karyawan disediakan 2 mesin *moulding* dan 2 mesin *mixer*, di mana para karyawan seharusnya membutuhkan 4 mesin *moulding* dan 3 mesin *mixer*.

Pada tabel 1.2 juga dapat disimpulkan bahwa PT. Neo National Medan Amplas sangat memperhatikan keselamatan kerja karyawannya. Dapat dilihat pada penyediaan P3K dan APD yang dirasa cukup oleh karyawan. Untuk bagian perawatan mesin produksi, karyawan yang bekerja di bidang teknisi merasa cukup pada fasilitas kerja yang disediakan PT. Neo National Medan Amplas. Terbukti pada tabel 1.2 persentase fasilitas kerja adalah 100%.

Kompetensi yang diperhatikan dalam proses produksi PT. Neo National Medan Amplas sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan sebagai berikut:

Tabel. 1.3. Kompetensi di PT. Neo National Medan Amplas

No.	Bidang	Kompetensi
1.	Perakitan	Mampu menggunakan alat-alat perakitan (hand tools)
2.		Menyelesaikan pekerjaan sesuai target
3.		Memahami dan melakukan tugas sesuai SOP
4.		Memperhatikan kualitas produk (Quality Check)
5.		Mampu bekerja secara tim
6.	Teknisi	Menjalankan tugas dengan memperhatikan prosedur keselamatan
7.		Mampu memecahkan masalah (problem solving)
8.		Memiliki pengetahuan yang luas mengenai mesin dan bisa menjadi mekanik
9.		Melakukan pemeliharaan dan perbaikan mesin secara rutin
10.		Mampu berkomunikasi dan bekerja secara tim
11.	Operator	Menguasai skill analisis yang baik
12.		Menguasai skill komunikasi baik itu verbal dan nonverbal dengan baik
13.		Mampu memecahkan masalah (problem solving)
14.		Menguasai skill dalam mengoperasikan mesin
15.		Memiliki pengetahuan yang luas mengenai mesin dan bisa menjadi mekanik

Sumber: *PT. Neo National Medan Amplas*

Fenomena yang terjadi saat ini di mana karyawan PT. Neo National Medan Amplas masih kurang mampu memahami tentang lingkup pekerjaannya terutama pengelolaan kompetensi yang baik. Dalam hal ini menjadikan karyawan PT. Neo National Medan Amplas tidak memiliki daya saing karena kompetensi karyawan tidak ditentukan oleh kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri, melainkan dari lamanya masa kerja karyawan.

Saat ini sistem pengolahan karyawan di PT. Neo National Medan Amplas lebih menekankan pada masa kerja karyawan dibandingkan dengan prestasi atau kemampuan yang telah dicapai oleh karyawan. Sehingga menjadikan perusahaan tidak konsisten dalam penerapan kompetensi dalam proses pengembangan karyawannya.

Hal tersebut menjadikan perusahaan tidak kompeten dalam menyeleksi karyawannya. Untuk meningkatkan kompetensi karyawan maka banyak faktor yang perlu diperhatikan di mana dalam penelitian ini adalah difokuskan pada *knowledge, skill*, sikap kerja, dan kemampuan.

Dari latar belakang di atas, maka diambil suatu judul penelitian yaitu Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Neo National Medan Amplas.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Neo National Medan Amplas?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Neo National Medan Amplas?
3. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Neo National Medan Amplas?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Neo National Medan Amplas.
2. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Neo National Medan Amplas.
3. Menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Neo National Medan Amplas.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini yaitu:

1. Bagi Program Studi Sarjana Manajemen Universitas HKBP Nommensen, merupakan tambahan kekayaan penelitian studi kasus untuk dapat dipergunakan dan dikembangkan.
2. Bagi Peneliti berikutnya, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti berikutnya, terutama mengenai fasilitas kerja, kompetensi, dan kinerja.

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini yaitu:

1. Bagi Peneliti, dengan adanya penelitian ini diharapkan pengetahuan yang dimiliki akan bertambah luas, terutama mengenai fasilitas kerja, kompetensi, dan kinerja.
2. Bagi PT. Neo National Medan Amplas, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT. Neo National Medan Amplas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Definisi Fasilitas Kerja

Untuk mencapai suatu tujuan, perusahaan memerlukan sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari – hari di suatu perusahaan. Sarana yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan disebut fasilitas perusahaan. Fasilitas pada perusahaan seharusnya diperhatikan ketersediaannya dan kelayakannya. Fasilitas berasal dari bahasa Belanda “*faciliteit*” yang berarti prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas bisa berbentuk alat maupun prasarana.

Menurut Wahyuni (2014:127) fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Asri. *et. al.* (2019) fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Menurut Mulyapradana & Hatta (2016) fasilitas adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa fasilitas adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk non tunai sebagai bentuk balas jasa dan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2.1.2. Jenis Fasilitas Kerja

Fasilitas memiliki peran penting dalam menjalankan usaha bagi suatu perusahaan. Menyadari hal itu perusahaan harus mampu menyediakan dan memberikan fasilitas kerja bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Syafri Sofyan (2001) dikutip dari Novi Syahrianti (2018) jenis – jenis fasilitas kerja terdiri dari:

a. Mesin dan Peralatan

Mesin dan Peralatan merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.

b. Prasarana

Prasarana yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, di antaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.

c. Perlengkapan Kantor

Perlengkapan Kantor yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan elektronik (komputer, mesin fotokopi, *printer*, dan alat hitung lainnya)

2.1.3. Bentuk – Bentuk Fasilitas Kerja

Setiap perusahaan memiliki fasilitas yang berbeda – beda bentuknya. Fasilitas yang dibutuhkan setiap perusahaan bergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut Ranupandjojo dan Saud Husnan (2002) dikutip dari Novi Syahrianti (2018) terdapat beberapa bentuk dari fasilitas kerja, yaitu:

a. Penyediaan kafetaria

Penyediaan kafetaria ini dimaksudkan untuk mempermudah karyawan yang ingin makan dan tidak sempat pulang. Diharapkan juga agar dengan penyediaan kafetaria ini perusahaan bisa memperbaiki gizi yang disajikan.

b. 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.

c. Fasilitas pembelian

Di sini perusahaan menyediakan “toko perusahaan” di mana para karyawan dapat membeli berbagai barang, terutama barang yang dihasilkan perusahaan, dengan harga yang lebih rendah.

2.1.4. Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Vonny (2016) indikator fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Sesuai kebutuhan

Fasilitas kerja yang disediakan dapat digunakan sesuai kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya.

2. Lengkap

Peralatan dan perlengkapan yang lengkap akan menunjang kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien.

3. Mudah digunakan

Fasilitas kerja yang disediakan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan haruslah mudah digunakan supaya pekerjaan tidak terhambat.

4. Mempercepat Proses Kerja

Fasilitas yang memadai dan berfungsi dengan baik akan mempercepat pekerjaan dan karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik.

2.1.5. Definisi Kompetensi

Menurut David Mc. Clelland dalam dikutip dari Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Boulter, Dalziel dan Hill dalam (Sutrisno, 2009) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Kompetensi merupakan kapasitas pengetahuan dan keterampilan yang

relevan dengan standar pekerjaan yang akan dilakukan pekerja (F. Panjaitan, 2021).

Menurut Wibowo (2009) dikutip dari Egris Yani Pramularso (2018) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Apraito dan Jacob (2018) kompetensi adalah karakteristik perilaku yang menggambarkan motif, konsep diri, pengetahuan atau keahlian, dan nilai-nilai yang ditunjukkan oleh pekerja yang unggul ke dalam pekerjaannya.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang yang memungkinkannya untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan atau tugas dengan kinerja unggul dalam situasi tertentu.

2.1.6. Karakteristik Kompetensi

Kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara Sifat, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Marlina (2011)

Menurut Marlina (2011) ada 5 karakteristik utama dari kompetensi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu karyawan, yaitu:

1. Motif (*motives*)

Motif (*motives*) yaitu sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan – tindakan.

2. Sifat (*traits*)

Sifat (*traits*) yaitu karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi, atau informasi.

3. Konsep diri (*self concept*)

Konsep diri (*self concept*) yaitu tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang, yang mencerminkan tentang bayangan diri atau sikap

diri terhadap masa depan yang dicita – citakan atau terhadap suatu fenomena yang terjadi di lingkungannya.

4. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan (*knowledge*) yaitu informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.

5. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan (*skill*) yaitu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik atau mental.

2.1.7. Indikator Kompetensi

Menurut Sutrisno (2011) indikator kompetensi kerja sebagai berikut:

1. *Knowledge*

Knowledge adalah informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu.

2. *Skill*

Skill adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik atau mental.

3. Sikap Kerja

Sikap kerja merupakan perasaan yang ada pada diri seseorang tentang pekerjaannya yang ditunjukkan melalui respon yang diberikan antara positif atau negative, hal tersebut terjadi karena adanya perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak pada diri seseorang.

4. Kemampuan

Kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan yang dimiliki menunjang penyelesaian tugas supaya cepat selesai.

2.1.8. Jenis Kompetensi

Berdasarkan dimensi – dimensi kompetensi tersebut selanjutnya akan dikelompokan. Marlina (2011) mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi tiga, yaitu:

1. Kompetensi intelektual

Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman kontekstual, dan lain – lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara Sifat, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual.

2. Kompetensi emosional

Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara Sifat, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan mental/emosional.

3. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul – simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara Sifat, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial.

2.1.9. Definisi Kinerja

Pengertian kinerja berdasarkan beberapa ahli, antara lain Sinambela (2012) mengartikan kinerja sebagai tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Jufrizen (2018) kinerja merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya.

2.1.10. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) dikutip dari Marlina (2021) ada empat indikator kinerja yaitu:

1. *Quality*

Quality merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekatitujuan yang diharapkan.

2. *Quantity*

Quantity merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. *Reliability*

Reliability adalah tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya dengan penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) yang dimaksimalkan pada waktu yang .

4. *Interpersonal impact*

Interpersonal impact merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.1.11. Pengembangan Kinerja

Pelaksanaan pengembangan kinerja dimulai dari tahap persiapan, pelaksanaan, evaluasi, dan *roll out* ke tempat pelayanan yang lain atau profesi yang lain sangat tergantung pada dukungan *stakeholder* di dalam dan di luar organisasi. Ada beberapa prinsip dasar pengembangan kinerja, yaitu:

1. Pemberdayaan SDM harus dilakukan secara efektif dan efisien.
2. Rekrutmen dan seleksi karyawan, penugasan, promosi, demosi, dan pemberhentian sepenuhnya dilakukan melalui kompetisi terbuka/transparan yang didasarkan pada kualifikasi dan kompetensi.
3. Gaji yang berimbang (*Equal Pay*) harus diberikan kepada pekerjaan – pekerjaan yang memiliki bobot (nilai) yang sama.
4. Ganjaran berupa insentif yang layak harus diberikan bagi kinerja/unjuk kerja yang istimewa.

2.1.12. Fungsi Manajemen Kinerja

Fungsi Manajemen Kinerja adalah untuk penentuan sasaran yang jelas dan terarah. Di dalamnya terdapat tujuan organisasi yang ingin dicapai, strategi, rencana kerja dan saluran komunikasi atasan dan bawahan untuk memastikan pencapaian kinerja yang diharapkan. Adapun fungsi manajemen kinerja adalah sebagai berikut:

1. Planning

Fungsi perencanaan merupakan salah satu fungsi dalam penyusunan suatu tujuan dan disertai dengan penyusunan rencana–rencana yang akan dilakukan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

2. Organizing

Fungsi pengorganisasian merupakan suatu fungsi pengelolaan SDM dan SDA yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau juga instansi.

3. Directing

Fungsi pengarahan merupakan sebuah fungsi untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas secara optimal.

4. *Controlling*

Fungsi pengendalian merupakan segala fungsi pengawasan atau pengendalian kinerja, disesuaikan dengan standarisasi yang telah ditetapkan pada suatu proses perencanaan.

2.2. Telaah Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Gita Syaloom Suban dkk/ 2020	PENGARUH KARAKTERIS TIK INDIVIDU, KOMPETENSI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TROPICA COCOPRIMA LELEMA	1. Karakteristik individu 2. Kompetensi 3. Fasilitas kerja 4. Kinerja	Kuantitatif dengan menggunakan SPSS	1. Fasilitas kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja 2. Kompetensi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja 3. Fasilitas kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan

					dan signifikan terhadap kinerja
2.	Ilman Ataunur dkk/ 2015	Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk	1. Kompetensi 2. Pelatihan 3. Kinerja	Kuantitatif dengan menggunakan SPSS	1. Kompetensi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja 2. Pelatihan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja 3. Kompetensi dan pelatihan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja

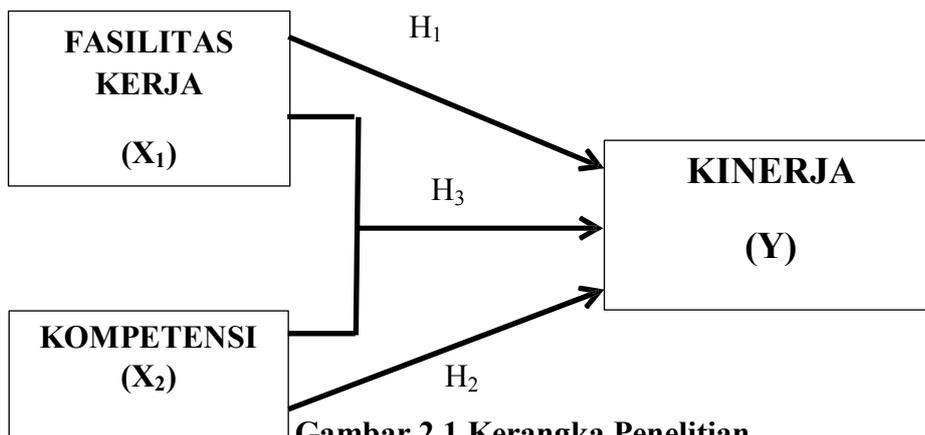
Sumber: Diolah oleh peneliti

2.3. Kerangka Berpikir

Peningkatan kinerja karyawan PT. Neo National Medan Amplas menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan, namun dalam meningkatkan kinerja tersebut perusahaan harus melakukan tindakan seperti pengadaan fasilitas. Karena fasilitas yang memadai mampu meningkatkan etos kerja pekerjanya.

Perusahaan juga harus meningkatkan kompetensi karyawan. karena apabila karyawan di PT. Neo National Medan Amplas memiliki kompetensi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi juga, sebaliknya jika kompetensi karyawan menurun maka kinerja karyawan juga pasti menurun.

Model yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagaimana digambarkan pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.4. Rumusan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah kajian teori dan model kerangka pikir yang telah dibahas sebelumnya, hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Neo National Medan Amplas
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Neo National Medan Amplas
3. Fasilitas dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Neo National Medan Amplas.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2011: 8) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan *survey*. Pendekatan *survey* adalah metode penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data-data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. (Sugiyono, 2017).

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Neo National Medan Amplas. Penelitian ini dilakukan selama 8 bulan mulai dari Oktober 2022 sampai Mei 2023.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi

Populasi adalah kelompok atau kumpulan dari seluruh elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu riset (Sumarsono, 2004), selanjutnya menurut Sugiyono (2017:136), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Sementara (Sekaran, 2000) menyatakan populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau minat yang ingin peneliti investigasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Neo National yang berjumlah 90 orang yang tersebar di 3 bagian sebagai berikut:

Tabel 3.1. Jumlah Karyawan PT. Neo National Medan Amplas

Divisi	Jumlah Karyawan
Perakitan	36 orang
Teknisi	30 orang
Operator	24 orang
Total	90 orang

Sumber : PT. Neo National Medan Amplas

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel adalah dengan sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 90 orang.

3.4. Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer diperoleh dari wawancara (*Interview*) dan daftar pertanyaan (*Questionnaire*).
- b. Data sekunder diperoleh dari studi dokumentasi.

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam kegiatan penelitian ini, data dan informasi dikumpulkan dengan menggunakan metode, yaitu:

- a. Wawancara (*Interview*) kepada pihak yang berkompeten atau berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan yang dibutuhkan oleh penelitian ini.
- b. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*) yang diberikan kepada karyawan PT. Neo National Medan Amplas yang menjadi responden.

- c. Studi dokumentasi yaitu dengan melakukan pengumpulan dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh secara langsung dari PT. Neo National Medan Amplas, yang berhubungan dengan fasilitas, kompetensi, dan kinerja.

3.5. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X), dan Variabel terikat (Y). Variabel bebas terdiri dari fasilitas kerja (X_1) dan kompetensi (X_2), sedangkan yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja karyawan PT. Neo National Medan Amplas(Y).

Operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel.

Definisi operasional variabel penelitian ini dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Fasilitas Kerja (X_1)	Adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk non tunai sebagai bentuk balas jasa dan meningkatkan prestasi kerja karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sesuai kebutuhan 2. Lengkap 3. Mudah digunakan 4. Mempercepat Proses Kerja 	Skala Likert
Kompetensi (X_2)	Adalah kemampuan seseorang yang memungkinkannya untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan atau tugas dengan kinerja unggul dalam situasi tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Knowledge</i> 2. <i>Skill</i> 3. Sikap Kerja 4. Kemampuan 	Skala Likert

Kinerja (Y)	Adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya.	1. <i>Quality</i> 2. <i>Quantity</i> 3. <i>Reliability</i> 4. <i>Interpersonal Impact</i>	Skala Likert
3.6. Skala Pengukuran			

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Dalam skala ini terdapat skala pengukuran likert dan cara inilah yang digunakan penulis untuk meneliti kuesioner. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Berikut adalah ukuran dari setiap skor.

Tabel 3.3. Skala Likert Untuk Pengukuran Ordinal

No.	Pilihan Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2013)

3.7. Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas menunjuk kepada sejauh mana alat pengukur itu dapat melakukan fungsinya, mengukur dengan cermat dan tepat sesuai yang diharapkan. Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan

dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka ia tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya ia lakukan.

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas suatu alat ukur, semakin tinggi tingkat validitasnya maka alat ukur tersebut semakin menunjukkan semakin mengenai sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Pengujian ini akan dilakukan kepada 90 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, dalam hal ini dilakukan pada PT. Neo National Medan Amplas.

Pengujian validitas instrument dilakukan dengan cara membandingkan nilai korelasi antara setiap butir pertanyaan dan total pertanyaan, apabila

$r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Cara lain untuk menguji validitas data adalah dengan menggunakan *Product Moment Pearson* dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{(\sum XY) - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n}}{\sqrt{\frac{(\sum X)^2(\sum Y)^2}{((\sum X^2) - n)(\sum Y^2 - n)}}$$

R_{xy} = Koefisien korelasi produk moment antara butir instrument yang akan digunakan dengan skor semua butir instrument dalam variable yang bersangkutan

X = Jumlah skor butir instrument yang digunakan

Y = Jumlah skor semua butir dalam varviabel tersebut

n = Jumlah responden sementara

Teknik pengujian validitas dengan menggunakan tingkat signifikan 5% untuk mengetahui keeratan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan cara mengkorelasikan antara skor ítem pertanyaan terhadap skor total. Apabila nilai *total pearson correlation* > 0,3, atau probabilitas kurang dari 0,05 maka ítem tersebut valid (arikunto).

2. Uji Reliabilitas

Tingkat konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dinamakan reliabilitas. Jika suatu alat ukur dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran relative konstan, maka alat ukur tersebut reliabilitas. Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukur yang baik.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas instrument dalam penelitian ini dilakukan atau dianalisis dengan teknik *Cronbach Alfa* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alfa* $>0,60$ (Ghozali, 2005).

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- 1) *Repeated Measure* atau pengukuran ulang
- 2) *One Shot* atau pengukuran sekali saja

Sekaran (2000) menyatakan bahwa reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik sedangkan 0,7 dapat diterima dan seterusnya 0,8 keatas dinyatakan baik.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Basuki (2015:104), uji normalitas dapat dilihat secara visual melalui Normal P-P Plot pada program SPSS dimana, jika titik-titik masih berada pada sekitar garis diagonal maka dapat diartikan bahwa residual menyebar normal. Namun pengujian secara visual melalui Normal P-P Plot cenderung kurang valid karena penilaian pengamat satu dengan yang lainnya relatif berbeda, maka dilakukan uji *Kolmogorov Smirnov* yang dapat dilihat dari tabel *Tests of Normality* pada program SPSS. Ketentuannya adalah sebagai berikut:

Jika nilai Sig > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa residual menyebar normal

Jika nilai Sig < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa residual menyebar tidak normal

2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain (Suliyanto, 2011). Heteroskedastisitas berarti ada varian pada model regresi yang tidak sama (konstan).

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *Scatter Plot*. Uji heteroskedastisitas dalam model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatter Plot* antara SRESID dan ZPRED. Ciri-ciri tidak terjadi gejala heteroskedastisitas diantaranya:

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

3. Uji Multikolonieritas

Menurut (Ghozali, 2018), Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terjadi multikolinier atau tidak dan apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas. Model regresi yang baik yaitu model yang terbebas dari multikolinearitas atau tidak terjadi multikolinearitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance* Dasar pengambilan Uji Multikolinearitas diantaranya:

1. Melihat nilai *Tolerance*: Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari > 0,10 maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas.
2. Melihat nilai VIF: Jika nilai VIF lebih kecil dari < 10,00 maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas.

3.7.3 Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Basuki (2015:91), regresi linear berganda yaitu analisis regresi dengan dua atau lebih variabel independen. Rumus regresi linear berganda ini memiliki formulasi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Y: kinerja

a: konstanta

β_1 : fasilitas

β_2 : kompetensi

β_1 : koefisien regresi variabel fasilitas

β_2 : koefisien regresi variabel kompetensi

e: residual atau *error*

2. Uji-t

Menurut Basuki (2015:99), Uji-t dilakukan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen secara parsial. Uji-t ini dapat dilihat dari tabel *Coefficientsa* pada program SPSS. Signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai Sig.

Jika nilai Sig = 0, maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen

Jika nilai Sig < 0,05, maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen

Jika nilai Sig > 0,05, maka variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

3. Uji F

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat akan diuji pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ (5%). Kriteria pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 : $b_1, b_2 = 0$

Artinya Fasilitas dan Kompetensi secara serempak tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Neo National Medan Amplas

$H_1: b_1, b_2 \neq 0$

Artinya Fasilitas dan Kompetensi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Neo National Medan Amplas

3.7.4. Uji Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model, yaitu fasilitas dan kompetensi dalam menerangkan variasi variabel kinerja Karyawan PT. Neo National Medan Amplas. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan.

Jika angka koefisien determinasi dalam model regresi semakin kecil atau semakin dekat dengan 0 (nol), maka semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa semakin R^2 mendekati 100% maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2021:54).