

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Sumber Daya Insani**

##### **1. Pengertian Sumber Daya Insani**

Sumber Daya Insani merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi. Manusia diciptakan oleh Allah swt.<sup>1</sup>

Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya manusia atau SDM merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki individu. Sehingga, kemampuan SDM tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup secara keseluruhan dari daya pikir serta daya fisik seseorang tersebut.<sup>2</sup>

SDM dilihat tidak sebatas aset utama saja, tetapi sebagai aset yang bernilai tinggi serta dapat dilipat gandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban, cost). Bagi sebuah institusi SDM dipandang

---

<sup>1</sup>Ali Hardana, "Manajemen Sumber Daya Insani, Al-Masharif", Jurnal Ekonomi dan Keislaman, Vol 3 No 1 (2015):Hal.115

<sup>2</sup> Muhammad Tho'in, "Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-prinsip Syariah Islam Studi Kasus pada BNI Syariah Surakarta", Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, Vol 2 No.03 (2016):Hal.163

lebih terkemuka dibandingkan dengan sumber daya lainnya.<sup>3</sup>

Kemajuan teknologi tidak dapat menyingkirkan Peran sumber daya manusia dalam perusahaan karena masih ada perihal yang tidak dapat dilakukan oleh teknologi.<sup>4</sup>

Memiliki kemampuan artinya daya yang terbentuk dari beberapa keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan yang meliputi tanggung jawab komitmen, ketertiban, kerjasama.<sup>5</sup>

Menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya merupakan salah satu karakteristik Profesionalisme islam. Dan lebih menekankan kepada Profesionalisme seorang pegawai. Rasulullah dan para sahabat benar-benar mengimplementasikan nilai-nilai mulia ini dalam masa kepemimpinannya.

---

<sup>3</sup> Nilam Sari,Abrar Amri “Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Perkembangan Perbankan Syariah :Analisis Kualitas dan Kinerja Pegawai”,Jurnal Wacana Hukum Islam dan Kemanusiaan,Vol 18 No.02 (2018):Hal 231

<sup>4</sup> Nilam Sari,Abrar Amri “Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Perkembangan Perbankan Syariah :Analisis Kualitas dan Kinerja Pegawai”,Jurnal Wacana Hukum Islam dan Kemanusiaan,Vol 18 No.02 (2018):Hal 231

<sup>5</sup>Nilam Sari,Abrar Amri “Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Perkembangan Perbankan Syariah :Analisis Kualitas dan Kinerja Pegawai”,Jurnal Wacana Hukum Islam dan Kemanusiaan,Vol 18 No.02 (2018):Hal 232

Sesuai dengan firman Allah dalam Al-Quran surah Al anfal:8:27 menyatakan bahwa :

نُتْمَ وَآ أَمْنِيكُمْ وَتَحُونُوا لِرَسُولٍ وَآ اللّهُ تَحُونُوا لآ أَمْنُوا الَّذِينَ آئِيهَا  
تَعْلَمُونَ

Artinya :

“ Hai orang-orang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Nabi Muhammad Saw) dan juga janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”. (QS. Al-Anfal 8: Ayat 27).<sup>6</sup>

Ayat ini menyebutkan tentang menempatkan pegawai, bahwa seseorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanahnya padahal mereka adalah orang yang mengetahui.

Demikian juga dalam Al-quran Surah An-nisaa’ ayat 58 yang menyatakan bahwa :

سِ النَّآ بِيْنَ حَكْمَتُمْ ذآ وَآ أَهْلِهَا إِلَى مُنْتِ أَلآ تُؤَدُّوآ أَنْ يَأْمُرْكُمْ اللّهُ نَّ  
بَصِيرًا سَمِيْعًا نَّ كآ اللّهُ إِنَّ ۖ بِهِ يَعْطُكُمْ نِعْمًا اللّهُ إِنَّ ۖ لَعَدْلٌ بآ تَحْكُمُوآ أَنْ

Artinya :

---

<sup>6</sup> Al-Qur’an Indonesia, Surah Al-anfal, 8:27

“ Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya,dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil.Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadaamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat”. (QS. An-Nisaa’ 4:58).<sup>7</sup>

## **2. Fungsi Sumber Daya Insani (SDI)**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat erat kaitannya dengan SDM dalam sebuah organisasi atau perusahaan. MSDM sendiri memiliki manfaat dan fungsi yang banyak dan berguna dalam mengatur dan memberdayakan SDM yang ada dan direncanakan untuk bergabung dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Berikut adalah 11 Fungsi MSDM:

### **a. Perencanaan**

Merencanakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, agar lebih efektif dan efisien.

Sesuai dengan Firman Allah Al-Quran Surah Al-Hasyr Ayat 18 yang berbunyi :

---

<sup>7</sup> Al-Qur’an Indonesia,Surah An-Nisaa’,4:58

اللَّهُ تَقُؤا وَآ لِعَدِ قَدَمَت مآ نَفْسُ وُلْتَنظُرُ اللهُ اَنُقُوا اَمُنُوا الَّذِيْنَ يُهَا آ  
تَعْمَلُونَ بِمَا حَبِيْرُ اللهُ اِنَّ

Artinya :

"Wahai orang-orang yang beriman!  
Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap  
orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya  
untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada  
Allah. Sungguh, Allah Maha Mengetahui terhadap  
apa yang kamu kerjakan." (QS. Al-Hasyr 59: Ayat  
18)<sup>8</sup>

b. Pengorganisasian

Pembagian kerja karyawan, hubungan kerja,  
delegasi wewenang dan koordinasi.

Sesuai dengan Firman Allah Al-Quran Surah Ali  
Imran ayat 103 yang berbunyi :

اللَّهُ نِعْمَت ذُكْرُوا وَآ تَقَرَّفُوا وَآ لآ جَمِيْعًا اللهُ بِحَبْلِ عَنَصْمُوا وَآ  
نآ اِخْوَا بِنِعْمَتِهِ صَبِحْتُمْ فَا فُلُوْبِكُمْ بِيْنَ لَفَ فَا اَعْدَاءَ كُنْتُمْ اِذْ عَلِيْكُمْ  
اِيْتِهِ لَكُمْ اللهُ بِيْبِيْنِ كَذَلِكَ ۙ مِنْهَا نَقَذَكُمْ فَا رِ النَّآ مِّنْ حُفْرَةٍ شَفَا عَلٰى وَكُنْتُمْ  
تَهْتَدُوْنَ لَعَلَّكُمْ

Artinya : "Dan berpegang teguhlah kamu  
semuanya pada tali (agama) Allah, dan janganlah  
kamu bercerai-berai, dan ingatlah nikmat Allah  
kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliah)

<sup>8</sup> Al-Quran Indonesia, Surah Al-Hasyr, 59:18

bermusuhan, lalu Allah mempersatukan hatimu, sehingga dengan karunia-Nya kamu menjadi bersaudara, sedangkan (ketika itu) kamu berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari sana. Demikianlah, Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu mendapat petunjuk."(QS. Ali 'Imran 3: Ayat 103)<sup>9</sup>

c. Pengarahan (*Directing*)

Mengarahkan semua karyawan untuk bekerja secara *efektif* dan *efisien*.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Mengendalikan dan mengawasi karyawan untuk taat pada peraturan yang ada.<sup>10</sup>

e. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan yaitu proses penarikan, seleksi, orientasi dan induksi karyawan jika diperlukan.<sup>11</sup>

f. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan yaitu proses peningkatan ketrampilan dari perusahaan bagi karyawan yang biasa disebut pelatihan.

---

<sup>9</sup> Al-Quran Indonesia, Surah Ali 'Imran:3:103

<sup>10</sup> Wikipedia, "Sumber Daya Manusia", [https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber\\_daya\\_manusia](https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia), [Diakses 25 September 2023]

<sup>11</sup> Wikipedia, "Sumber Daya Manusia", [https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber\\_daya\\_manusia](https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia), [Diakses 25 September 2023]

g. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi yaitu penghitungan dan pembagian balas jasa secara adil terhadap karyawan.

h. Pengintegrasian (*Integration*)

Mempersatukan kepentingan karyawan dan perusahaan agar selaras dan tidak bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan yaitu proses memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas.

j. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Pendisiplinan karyawan terhadap peraturan dan norma sosial yang ada.<sup>12</sup>

k. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian dari organisasi atau dengan kata lain PHK.<sup>13</sup>

## 2. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen Sumber Daya Insani diperlukan untuk meningkatkan efektivitas Sumber Daya Insani dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia

---

<sup>12</sup>Wikipedia, "Sumber Daya Manusia", [https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber\\_daya\\_manusia](https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia) , [Diakses 25 September 2023]

<sup>13</sup>Wikipedia, "Sumber Daya Manusia", [https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber\\_daya\\_manusia](https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia) , [Diakses 25 September 2023]

akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat.<sup>14</sup>

## **B. Kualitas Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian Kualitas**

Kualitas Kerja mengacu pada penyelesaian tugas secara baik dan benar serta telah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, akurasi kerja atau margin kesalahan yang dilakukan terutama pada saat melakukan pekerjaannya dan melakukan kiat-kiat tertentu untuk meminimalisir terjadinya kesalahan yang dilakukan terutama pada saat melakukan pekerjaannya dan melakukan kiat-kiat tertentu untuk meminimalisir terjadinya kesalahan pekerjaan<sup>15</sup>

### **2. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

---

<sup>14</sup> Sukarno L. Hasyim, "Manajemen Sumber Daya Insani", Jurnal Lentera Kajian Keagamaan, keilmuan dan Teknologi, Vol 18 No 2, (2019): Hal. 141

<sup>15</sup> Raihanah Daulay, Efry Kurnia, Irvan Maulana, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan", Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), VOL 1 No.1 (2019): h. 212

melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>16</sup>

### **3. Pengertian Karyawan**

Karyawan merupakan unsur sumber daya manusia yang amat penting bagi perusahaan. Kinerja yang dicapai karyawan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas maka kinerja yang dicapai perusahaan juga akan semakin meningkat.<sup>17</sup>

### **4. Pengertian Kualitas Kinerja Karyawan**

Kualitas Kinerja Karyawan adalah seorang pegawai yang memenuhi syarat kualitatif yang dituntut oleh pekerjaannya, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan.<sup>18</sup>

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber

---

<sup>16</sup> Raihanah Daulay, Efry Kurnia, Irvan Maulana, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan", Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), VOL 1 No.1 (2019):h.210

<sup>17</sup> Raihanah Daulay, Efry Kurnia, Irvan Maulana, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan", Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), VOL 1 No.1 (2019):h.211

<sup>18</sup> Universitas Muhammadiyah Gresik "BAB II Tinjauan Pustaka", 2017. <http://eprints.umg.ac.id/1401/3/BAB%20II.pdf> [Diakses, 25 September 2023]

daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.<sup>19</sup>

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan. Capaian kinerja yang diperoleh dapat diukur dengan menetapkan pencapaian berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan.<sup>20</sup>

Kinerja karyawan merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.<sup>21</sup>

## **5. Indikator Kualitas Kinerja Karyawan**

Indikator-indikator untuk mengukur kinerja Karyawan :

### **a. Kualitas kerja**

Kualitas Kerja mengacu pada penyelesaian tugas secara baik dan benar serta telah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, akurasi kerja atau margin kesalahan yang dilakukan terutama pada saat

---

<sup>19</sup>Universitas Medan Area “BAB 1 Pendahuluan”,2016. [https://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/758/4/128320052\\_file4.pdf](https://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/758/4/128320052_file4.pdf) [Diakses,25 September 2023]

<sup>20</sup>Raihanah Daulay,Efry Kurnia,Irvan Maulana, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan”,Jurnal Universitas Muhamadiyah sumatera utara (UMSU),VOL 1 No.1 (2019):h.210

<sup>21</sup> Raihanah Daulay,Efry Kurnia,Irvan Maulana, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan”,Jurnal Universitas Muhamadiyah sumatera utara (UMSU),VOL 1 No.1 (2019):h.212

melakukan pekerjaannya dan melakukan kiat-kiat tertentu untuk meminimalisir terjadinya kesalahan pekerjaan<sup>22</sup>

b. Kuantitas kerja

Kuantitas Kerja yaitu kuantitas kerja atau jumlah produksi atau hasil kerja

c. Kehadiran dan ketetapan waktu

Bagaimana karyawan datang tepat waktu ketika masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan, serta disiplin dalam menjalankan jam kerjanya.<sup>23</sup>

d. Tanggung jawab

Bertanggung jawab sepenuhnya terhadap semua pekerjaan yang telah ditentukan pada masing-masing bagian, serta memberikan pelayanan prima.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup>Raihanah Daulay,Efry Kurnia,Irvan Maulana, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan”,Jurnal Universitas Muhamadiyah sumatera utara (UMSU),VOL 1 No.1 (2019):h.212

<sup>23</sup> Raihanah Daulay,Efry Kurnia,Irvan Maulana, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan”,Jurnal Universitas Muhamadiyah sumatera utara (UMSU),VOL 1 No.1 (2019):h.212

<sup>24</sup> Raihanah Daulay,Efry Kurnia,Irvan Maulana, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan”,Jurnal Universitas Muhamadiyah sumatera utara (UMSU),VOL 1 No.1 (2019):h.212

e. Ketepatan waktu kerja

Ketepatan waktu yang dalam menyelesaikan tugas yang sudah ditetapkan; serta.<sup>25</sup>

f. Kerja sama

Bagaimana karyawan dituntut untuk bekerja sama dan berkomunikasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.<sup>26</sup>

## **6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kinerja Karyawan**

Di sebagian besar organisasi, kinerja para individu karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Faktor yang mempengaruhi individu karyawan antara lain.<sup>27</sup>

- 1) Faktor individual
- 2) Usaha yang dicurahkan
- 3) Dukungan organisasi yang diterimanya

Kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor

---

<sup>25</sup> Raihanah Daulay, Efry Kurnia, Irvan Maulana, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan", Jurnal Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara (UMSU), VOL 1 No.1 (2019):h.212

<sup>26</sup> Raihanah Daulay, Efry Kurnia, Irvan Maulana, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan", Jurnal Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara (UMSU), VOL 1 No.1 (2019):h.212

<sup>27</sup> Nadia, 'Peran Fasilitas kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pengadaan Syariah Luwu KCP Palopo' (Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2022), h.25

antara lain yaitu:<sup>28</sup>

- 1) Lingkungan,
- 2) Karakteristik individu,
- 3) Karakteristik organisasi dan
- 4) Karakteristik Pekerjaan

## 7. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam bekerja tidak hanya sebatas ubudiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah amal (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan ukhrowi, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi.<sup>29</sup>

Sesuai dengan Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat An-Nahl:16 ayat (97). Yang berbunyi :

مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيَاةً  
طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya :

"Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan

---

<sup>28</sup> Nadia, 'Peran Fasilitas kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pengadaian Syariah Luwu KCP Palopo' (Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2022), h.27

<sup>29</sup> Nadia, 'Peran Fasilitas kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pengadaian Syariah Luwu KCP Palopo' (Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2022), h.28-29

beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan."(QS. An-Nahl 16: Ayat 97)<sup>30</sup>

## 8. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberikan informasi kepada karyawan secara individual, tentang mutu hasil pekerjaannya di pandang dari sudut kepentingan perusahaan. Hal ini dilakukan pada setiap jenjang hierarki, bukan hanya karyawan bawahan yang dinilai, tetapi juga *middle management* harus dinilai atasannya.<sup>31</sup>

Hal tersebut dikarenakan lingkungan kerja khususnya pada fasilitas kerja karyawan yang kondusif sehingga dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan di Bank Muamalat KC Bengkulu.

## C. Fasilitas Kerja

### 1. Fasilitas

Fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar

---

<sup>30</sup> Al-Quran Indonesia, Surah An-Nahl, 16:97.

<sup>31</sup> Nadia, 'Peran Fasilitas kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pengadaian Syariah Luwu KCP Palopo' (Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2022), h.29-30

pelaksanaan segala sesuatu usaha. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan usaha ini dapat berupa benda-benda maupun uang, jadi dalam hal ini fasilitas dapat disamakan dengan sarana yang ada di kantor dipergunakan untuk mempermudah dan memperlancar suatu usaha atau pekerjaan. Fasilitas pada bank memiliki peran yang sangat penting dalam membantu para karyawan menjalankan tanggung jawab yang baik.<sup>32</sup>

Fasilitas untuk membandingkan program lembaga dengan lainnya. Semakin baik fasilitas yang digunakan semakin baik program yang dijalankan sehingga meningkatkan produktivitas.<sup>33</sup>

Fasilitas juga alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesain. Dengan pengertian ini termasuk didalamnya semua alat kerja di kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer. Fasilitas perlengkapan kerja.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> Muhammad Rodi, Yufenti Oktafiah, Paring Wahyudi," Pengaruh kedisiplinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru , Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi, Vol 4 No.2 (2019):h.72

<sup>33</sup> Khoirul Anam ,Edy Rahardjah ,” Pengaruh Fasilitas kerja,Lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan”,Diponegoro Journal of management,Vol 3 No.4 (2017):h.2

<sup>34</sup> Nadia,'Peran Fasilitas kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pengadaian Syariah Luwu KCP Palopo'(Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Palopo,2022),h.36

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.

## 2. Indikator Fasilitas Kerja

Adapun indikator fasilitas pelayanan yang dikemukakan oleh Murtiningsih adalah:<sup>35</sup>

### a. Fasilitas Alat Kerja.

Alat kerja merupakan benda yang digunakan untuk mengerjakan sesuatu atau membantu proses pekerjaan. Fasilitas alat kerja dibagi menjadi 2 yaitu fasilitas alat kerja manajemen seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer dan fasilitas alat kerja operasional.

### b. Fasilitas Perlengkapan Kerja.

Perlengkapan kerja adalah alat bantu pekerjaan dan keselamatan kerja.

### c. Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial adalah fasilitas yang diadakan oleh perusahaan yang dapat dimanfaatkan oleh karyawan dalam lingkungan kerja seperti klinik,

---

<sup>35</sup>Dewi Murtiningsih and Widi Wahyudi. "Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kepercayaan, Perceived Value dan Kepuasan Mahasiswa terhadap Loyalitas Mahasiswa." *JUDICIOUS* Vol 2 No.2 (2021):Hal. 138-145.

tempat ibadah, ruang serbaguna, dan lain-lainnya.<sup>36</sup>

### **3. Peran Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja memiliki peran untuk memberikan motivasi kerja bagi pegawai. Jika lingkungan kerja dan fasilitasnya mendukung maka akan timbul keinginan pegawai untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan persepsi pegawai dan kreativitas pegawai yang diwujudkan dalam bentuk tindakan. Persepsi pegawai juga dipengaruhi oleh faktor insentif yang diberikan oleh perusahaan.<sup>37</sup>

Selain itu fasilitas kerja juga berperan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. sebagai manajemen perusahaan harus mempertimbangkan perencanaan fasilitas-fasilitas kerja yang tepat bagi para karyawan. Dengan adanya fasilitas serta pelayanan yang berkualitas dari perusahaan, maka secara tidak langsung akan menguntungkan pihak karyawan dan pihak perusahaan.<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup>Nadia,'Peran Fasilitas kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pengadaian Syariah Luwu KCP Palopo'(Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Palopo,2022),h.42

<sup>37</sup> Nadia,'Peran Fasilitas kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pengadaian Syariah Luwu KCP Palopo'(Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Palopo,2022),h.43

<sup>38</sup> Nadia,'Peran Fasilitas kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pengadaian Syariah Luwu KCP Palopo'(Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Palopo,2022),h.43

Karena dengan adanya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tersebut, maka secara tidak langsung akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan pada perusahaan yang bersangkutan.<sup>39</sup>

#### **D. Kerangka Konseptual atau Kerangka berpikir**

Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran adalah penjelasan sementara dari fenomena yang mengarah ke masalah dalam suatu topik penelitian.<sup>40</sup>

Sehingga kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

---

<sup>39</sup> Nadia, 'Peran Fasilitas kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pengadaian Syariah Luwu KCP Palopo' (Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2022), h.43

<sup>40</sup> Nadia, 'Peran Fasilitas kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pengadaian Syariah Luwu KCP Palopo' (Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2022), h.44

Kerangka berpikir yang baik dapat menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel yang akan diteliti, sehingga dapat dikatakan bahwa secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, jika dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka ini juga perlu dijelaskan, mengapa variabel tersebut diikutsertakan.<sup>41</sup>



---

<sup>41</sup>Penelitian ilmiah.co.id,"Pengertian Kerangka Berfikir,Jenis,Ciri dan Cara Menuliskannya",2 Juni 2023.<  
<https://penelitianilmiah.com/kerangka-berpikir/>> [Diakses ,29 Juli 2023)