

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Penjelasan Mengenai Kinerja Karyawan

Ialah akibat asal mula proses yang direferensikan serta ditakar dalam periode waktu eksklusif berdasarkan hukum atau kesepakatan yang sudah ditentukan sebelumnya. Sutrisno menjelaskan (2016:172) “Kinerja artinya yang akan terjadi kerja karyawan dipandang asal aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama buat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.”

Mangkunegara menjelaskan (2017:67) “Kinerja adalah akibat kerja yang berkuantitas serta kualitas yang diraih oleh seorang pegawai dalam menjalankan perintah yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diamanatkan yang dimana seseorang tersebut merupakan seorang pegawai.”

Fahmi menjelaskan (2017:188) “Kinerja ialah akibat dari tahapan tahapan yang mengacu serta ukuran selama periode waktu eksklusif sesuai ketentuan atau konvensi yang telah ditetapkan pada sebelumnya.”

Torang juga menjelaskan (2014:74) “Kinerja adalah quantity dan quality kerja seorang individu bahkan kelompok dalam suatu perusahaan dalam menjalankan tugas-tugas pokok serta fungsi yang dipandu oleh norma, prosedur operasi standar dan ukuran yang ditentukan atau diterapkan dalam perusahaan atau organisasi..

Dari teori di atas peneliti mengatakan bahwa kinerja merupakan sebuah proses atau tugas yang didapatkan oleh seorang karyawan melalui karyawan itu sendiri, dengan beberapa aspek yang harus dilalui, dan langkah-langkah untuk mencapainya. peneliti menyimpulkan bahwa tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja.

Oleh karena itu, kinerja merupakan faktor penting dalam kemajuan organisasi. Kinerja mencerminkan bagaimana organisasi menuju ke arah

yang baik, atau sekadar berjalan di tempat. Levinson karya Marwansyah (2012: 229), “Kinerja ialah sebuah pencapaian atau prestasi insan sebagai karyawan terhadap tugas yang telah diberikan”. Sudarmanto(2011: 9) menerangkan bahwa, “Kinerja ialah kegiatan yang benar-benar dikerjakan serta dapat diamati. Dalam pengertian ini, kinerja adalah suatu hal kegiatan dan tindakan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi.

Edison (2016:176) menjelaskan “Kinerja merupakan sebuah hasil produksi dari organisasi selama periode waktu tertentu, baik yang mengacu pada laba maupun yang tidak mengacu pada laba.”.

Simamora (2015:339) juga berpendapat “Kinerja berorientasi pada tingkat pencapaian tugas yang membangun pekerjaan seorang karyawan”. Kinerja mencerminkan kualitas baiknya karyawan dalam memenuhi persyaratan pekerjaan mereka. Seringkali disalahpahami sebagai daya kerja untuk mencerminkan energi yang dikonsumsi, kinerja diukur dari segi reward.

Dari penjelasan para ahli diatas, penulis memiliki kesimpulan bahwa kinerja ialah mengacu pada hasil pencapaian serta prestasi dan proses kerja atau tugas-tugas karyawan yang bersifat profit orientasi serta non profit orientasi. didalamnya juga terdapat tindakan-tindakan serta perilaku yang dimiliki oleh karyawan yang di sebut kinerja.

2.1.2. Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Proses kinerja organisasi juga mempunyai standarisasi kerja yang begitu berbeda, namun berdasarkan pada kebijakan yang dimiliki perusahaan/organisasi. Sedangkan faktor yang memengaruhi sebuah kinerja dikembangkan melalui cara yang berbeda, namun juga dari sebuah perspektif yang berbeda pula.

Secara umumnya, berikut merupakan faktor yang memengaruhi kinerja:

1. Faktor pribadi/personal, ialah sebuah unsur suatu individu yang memengaruhi aspek kinerja, antara lain pengetahuan/*knowledge*,

keterampilan, kemampuan, tingkat kepercayaan diri, *motivation*, dan komitmen.

2. Faktor pemimpin, ialah unsur *support* moral yang diberikan oleh seorang pimpinan, seperti *motivation*, arahan, dukungan dan juga pengarahan yang bijak.
3. Faktor tim, ialah unsur dukungan dan dorongan yang diberikan pada seorang rekan kerja. Hal ini termasuk dalam kepercayaan kepada sesama anggota tim dan kohesi anggota tim.
4. Faktor *system*, ialah unsur yang bermuasal dari sebuah perusahaan/organisasi tempat dimana orang bekerja. Hal ini termasuk juga tenaga kerja, sistem tenaga kerja, fasilitas tenaga kerja, budaya kerja dan banyak lagi.
5. Faktor kontekstual, ialah unsur yang muncul tidak jarang didapatkan dari suatu lingkungan internal dan eksternal seseorang, antara lain keluarga, lingkungan kerja, tekanan kerja, dan lain-lain..

Prawirosento dalam Sutrisno menjelaskan (2016: 9), beberapa faktor yang mempengaruhi suatu kinerja diantaranya :

1. Efektivitas dan Efisiensi, yaitu korelasi antara kinerja organisasi, tolak ukur baik buruknya kinerja melalui efektivitas dan efisiensi, yaitu hubungan antara kinerja organisasi, efektivitas dan efisiensi. Disebutkan efektif ketika mencapai suatu tujuan, disebutkan efisiensi apabila memuaskan sebagai pendobrak untuk menggapai tujuan yang efektif atau malah sebaliknya.
2. Wewenang serta tanggung jawab, yaitu wewenang serta tanggung jawab pada suatu organisasi yang diatur dengan baik tanpa adanya tumpangtindih fungsi. Setiap karyawan perusahaan/organisasi mengetahui apa saja hak dan kewajibannya untuk meraih target suatu tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Penjelasan suatu kewenangan serta tanggung jawab setiap individu pada suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai.

3. Disiplin/*discipline*, merupakan sikap kedisiplinan pada umumnya yang menunjukkan keadaan atau sikap pekerja untuk mematuhi peraturan dan ketentuan perusahaan. Disiplin mencakup mengetahui, mengikuti dan menghormati kesepakatan yang dibuat antara lembaga dan karyawan.
4. Inisiatif, yaitu ide atau pola pikir yang inspiratif seorang yang berhubungan dengan suasana hati, kreativitas berupa inovatif untuk merancang sesuatu yang berhubungan dengan tujuan masing-masing lembaga perusahaan. Setiap inisiatif harus meraih perhatian atau respon positif dari pimpinan, jika dia merupakan karyawan yang dipandang baik..

Menurut pendapat ahli lainnya, Keith Davis & Mangkunegara (2012:13) beberapa faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja ada dua, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan (Ability)

Secara psikologisnya, kemampuan tersusun dari potensi *intelligent quality* (IQ) serta potensi yang nyata (pengetahuan dan keterampilan). Hal ini dikatakan bahwa manajer dan pegawai dengan *intelligent quality*/IQ di atas rata-rata (antara 110-120), belum lagi IQ yang baik, sangat baik, berbakat, cemerlang dan *genius*, dengan pola pendidikan yang tepat bagi posisinya dan keterampilan untuk melaksanakan tugasnya sehari-hari. Sehingga ketika saat kerja, pekerjaan yang dikerjakan akan lebih mudah sebagai penunjuk arah dalam menggapai kinerja yang memuaskan.

2. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi dapat diterangkan sebagai sikap (*attitude*) manajer dan pegawai kerja terhadap lingkungan(situasi) kerja dalam lingkungan organisasi. Situasi kerja yang dipertimbangkan meliputi unsur hubungan kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kerja, pola pimpinan, serta kondisi kerja.

Dari beberapa penjelasan di atas, peneliti menemukan bahwa ada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan tersebut. Hal ini bisa

ditinjau dari tanggung jawab seorang karyawan dalam penyelesaian tugasnya. Memberikan layanan yang optimal pada masyarakat, serta menjaga kedisiplinan dengan tidak hadirnya keberadaan seorang karyawan atau membolos keluar kantor saat jam kegiatan kerja sedang berlangsung.

2.1.3. Dimensi Yang Menunjang Kinerja Karyawan

Kinerja juga mempunyai sisi mampu mendukung kinerja karyawan dalam menggapai tujuan perusahaan tempat dirinya bekerja. Dalam hal ini, dimensi mempunyai dampak yang besar pada subjek survei. Seumpama dipergunakan dengan bijak, tujuan organisasi dapat dicapai dengan cepat.

John Miner dan Fahmi (2017), menerangkan agar tingkat kinerja yang baik dapat dinilai dan dicapai, ada beberapa tolak ukur dalam hal dimensi kinerja karyawan yang perlu diperhatikan, antara lain :

1. *Quality*, ialah tingkat kesalahan, kerusakan, hingga akurasi.
2. *Quantity*, ialah jumlah pekerjaan yang dikerjakan.
3. Pemakaian jam bekerja, ialah tingkat absensi dan presensi, keterlambatan jam kerja, keefektifan jam kerja.
4. Bekerja dengan orang lain atau rekan kerja di tempat kerja. Dengan berbagai kendala dan keterbatasan tersebut, maka manajemen sumber daya manusia menjadi penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, sehingga dapat memecahkan berbagai masalah yang sedang dihadapinya saat ini atau sebagai antisipasi yang mungkin muncul di masa depan.

2.1.4. Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2006), menjelaskan bahwa ada 6 indikator skill karyawan yang bisa terdapat pada kinerja karyawan, diantaranya:

1. *Quality*

Kualitas kinerja seorang pekerja dapat ditakar dengan kualitas tugas yang dikerjakan oleh seorang pegawai tersebut. Sementara itu, kehadiran indikator kualitas juga sangat penting dikarenakan mampu

mempengaruhi kemajuan resisi dan kemajuan suatu organisasi atau perusahaan.

2. *Quantity*

Kuantitas ialah hasil dari suatu total yang karyawan kerjakan. Pekerjaan yang telah dikerjakan akan dievaluasi dengan sasaran ketika perencanaan deskripsi pekerjaan, sehingga evaluasi kuantitas menentukan kinerja lebih memudahkan atau justru lebih menyusahkan perusahaan dalam meraih tujuan.

3. Ketepatan Waktu

Kecermatan dan bijak dalam mengatur waktu merupakan hal yang terlihat sepele, namun cukup penting dikarenakan berkaitan dengan sasaran tugas kerja.

4. Efektivitas dalam Penggunaan Sumber Daya

Pemakaian sumber daya pada perusahaan yang efektif ialah indikator kapasitas. Bila karyawan pada suatu perusahaan secara efektif memakai sumber daya perusahaan, seperti dana/biaya, pegawai/karyawan, pemanfaatan teknologi, serta bahan baku, maka yang akan terjadi suatu usaha akan menjadi lebih baik. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya secara efektif terhadap pemakain dapat menaikkan kinerja karyawan agar mampu meraih cita-cita sebuah perusahaan..

5. Mandiri

Sikap yang independen merupakan indikator potensi seorang pegawai dan sangat penting dalam mengevaluasi kinerja seorang pegawai. Meskipun sikap independen seorang pegawai itu cukup penting, tidak mengubah fakta apabila potensi rekan kerja juga perlu diperhatikan agar mampu bekerja dalam tim yang baik.

6. Berkomitmen

Komitmen merupakan indikator penting lainnya yang dapat menentukan motivasi karyawan dalam bekerja. Seperti halnya berbagai indikator diatas, komitmen seorang karyawan diperlukan agar lebih dipercaya serta mengamankan posisi jabatan di perusahaan tempat dirinya bekerja.

2.1.5. Karakteristik Kinerja Yang Baik

David C. McClelland (Mangkunegara 2001: 68) menerangkan bahwa terdapat hubungan positive pada motivasi berprestasi dengan prestasi kerja. Motivasi berprestasi tenaga kerja akan memaksanya untuk mengerjakan tugas sebanyak-banyaknya guna meraih kinerja yang membanggakan perusahaan. David C. McClelland juga menjelaskan adanya enam karakteristik orang yang berkinerja tinggi:

1. Memiliki etos kerja kolektif dan berusaha keras untuk mencapai tujuan.
2. Gunakan saran konkrit sebanyak mungkin dalam semua aktivitas kerja.
3. Berani mengambil resiko dalam bekerja
4. Memiliki tujuan yang masuk akal dan masuk akal (realistis) di tempat kerja.
5. Memiliki rasa tugas dan tanggung jawab yang baik
6. Mencari peluang untuk mencapai hasil.

2.2. Fasilitas Kerja

2.2.1. Pengertian Fasilitas Kerja

Koyong (2011:11), menjelaskan bahwa Fasilitas kerja ialah gambaran pelayanan perusahaan kepada karyawan guna menunjang kinerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan karyawan tersebut, selanjutnya dapat mencapai performa kinerja karyawan. Guna mencapai performa kinerja karyawan, perusahaan berkewajiban menyediakan fasilitas kerja yang baik agar mendukung kinerja karyawannya dalam bekerja.

Perusahaan perlu memiliki sejumlah fasilitas yang akan menguntungkan proses kerja perusahaan. Tentunya fasilitas kerja yang memadai dapat memberikan dampak positif yang sangat besar terhadap proses kerja di perusahaan. Berbagai fasilitas kerja digunakan., jenis juga fungsinya diubahsuaikan menggunakan kebutuhan asal perusahaan atau instansi. Fasilitas kerja karyawan yg disediakan pada tempat kerja usahakan diadaptasi dengan pekerjaannya sebagai akibatnya tak mengganggu pekerjaan. Apabila ketersediaan fasilitas lengkap, kinerja karyawan akan

meningkat karena mempermudah proses aktivitas kerja demi pencapaian tujuan perusahaan.

Perusahaan perlu dilengkapi dengan fasilitas kerja yang lengkap seperti bangunan, komputer, furniture, dan kendaraan, fasilitas sanitasi dan lain-lain. Fasilitas dapat mendorong kebutuhan karyawan akan aktivitas untuk menyelesaikan pekerjaan dengan mudah. Karyawan harus dapat mengoperasikan atau menggunakan fasilitas yang ada. Fasilitas sebagai faktor primer dalam memberikan pelayanan. sebab suatu perusahaan tanpa adanya fasilitas, tanpa adanya indera tempat kerja, serta tanpa adanya energi kerja, mungkin bisa diibaratkan sebagai hanya papan nama saja.

Sofyan(2010) menerangkan bahwa ada beberapa unsur fasilitas kerja diantaranya:

1. *Machine and tools* berupa semua peralatan yang dipergunakan dalam support progres produksi pada perusahaan..
2. Prasarana meliputi sarana yang dipergunakan untuk melancarkan kegiatan perusahaan, antara lain jalan, akses pendukung seperti jembatan, pagar, dan lain-lain.
3. Peralatan kantor meliputi fasilitas penunjang kegiatan yang tersedia di kantor, seperti material ruang kantor (kursi, lemari, meja, dll), peralatan laboratorium dan peralatan elektro (komputer, mesin fotokopi, dan perangkat komputasi lain-lain).
4. Persediaan peralatan merupakan salah satu alat perusahaan yang sangat penting seperti persediaan kendaraan. Persediaan di kantor inventaris pabrik inventaris laboratorium Persediaan di gudang, dll.
5. Tanah, yang merupakan properti yang tersebar luas yang digunakan baik di lokasi konstruksi maupun digunakan untuk kegiatan perusahaan..
6. Gedung merupakan fasilitas yang menunjang kegiatan pusat kegiatan utama perusahaan, seperti kantor dan gudang..
7. Alat transportasi, Adalah seluruh peralatan yang dipakai guna aktivitas perusahaan seperti mobil (kendaraan besar, sepeda motor, dll).

Kehadiran fasilitas yang lengkap merupakan faktor yang peneliti anggap penting karena dapat menunjukkan tingkat efisiensi yang besar bagi pegawai terhadap operasionalnya. Hal ini juga berkaitan dengan fasilitas dan peralatan pendukung di tempat kerja yang dipergunakan karyawan dalam aktivitas kerja. Kemampuan perusahaan/lembaga dalam menyediakan fasilitas menjadi faktor utama dalam meningkatkan efisiensi atau produktivitas karyawan. Selain untuk meningkatkan efisiensi pegawai/karyawan hal ini juga menciptakan perasaan kepuasan bagi karyawan terhadap perusahaan.

Work tool adalah alat dan infrastruktur yang membantu memudahkan. Pekerjaan merupakan kegiatan yang dilkerjakan baik secara individual maupun berkelompok. Dengan demikian sarana kerja berarti segala bentuk sarana dan prasarana yang membantu memperlancar satu atau lebih kegiatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok. Pada setiap proses aktivitas kantor, perusahaan wajib menyediakan peralatan kerja yang sesuai dan meningkatkan aktivitas kerja. Peningkatan produktivitas perlu didukung oleh perusahaan dengan menyediakan fasilitas kerja. Supaya, dapat memotivasi untuk mengoptimalkan tugas kerja karyawan dengan benar dikarenakan penggunaan fasilitas yang efektif dan efisien dapat memudahkan tugas karyawan.

Ketersediaan fasilitas merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja pegawai. Fasilitas adalah jenis fasilitas fisik dalam kegiatan suatu perusahaan, yang digunakan untuk kegiatan normal perusahaan, mempunyai waktu penggunaan yang relatif tetap, dan memberikan manfaat di masa yang akan datang.

Dari pengertian di atas, entitas merupakan lembaga berkualitas yang dimiliki oleh suatu perusahaan, dapat meningkatkan kualitas karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, dan dapat dikatakan sebagai tolak ukur yang berguna bagi perusahaan yang menunjang pencapaian perusahaan. pertunjukan. kualitas. Kinerja, kinerja karyawan.

2.2.2. Fasilitas Kerja Karyawan Gate In Beserta Indikatornya

1. Jembatan Timbangan Elektronik

Weybridge, juga dikenal sebagai timbangan truk, merupakan sebuah alat yang berat serta memang dirancang khusus dalam penimbangan kendaraan besar, petikemas, dan sebagainya. Timbangan ini umumnya dipergunakan dalam hal transportasi dan komersil. Jembatan timbang adalah seperangkat alat timbang yang disusun pada permukaan batu beton. Juga dilengkapi dengan berbagai perangkat modern yang mampu memunculkan ukuran berat suatu kendaraan yang ada pada timbangan. Timbangan yang akurat mampu dipercaya untuk membantu pemilik timbangan dengan memberikan kalibrasi akurat produk keluar masuknya *industry* besar perusahaan. Kecermataan pada sistem jembatan timbang menjadi factor yang sangat penting. Alat timbangan yang tidak cermat dapat menghasilkan ukuran tonase penimbangan yang terlalu ringan atau terlalu berat, yang dimana bisa menimbulkan hilangnya keuntungan, kerugian pada customer, dan hingga masalah lainnya yang lebih parah. Oleh sebab itu, jembatan timbang sangat dianjurkan mampu menjaga *accuracy* dan kecermatan dalam jangka lama. Jembatan timbang perlu dirancang untuk menraih tingkat akurasi yang besar dan keandalan jangka panjang, bahkan ketika dipasang di kondisi dan lingkungan kerja yang paling keras.

2. Komputer dan *software*

Komputer adalah perangkat keras yang bertindak sebagai keluaran data, tetapi dalam hal perangkat lunak, ia menggunakan aplikasi spinner yang berfungsi untuk memasukkan data tonase dan penampung. Komputer juga berperan sebagai media monitoring container yard melalui software aplikasi P-TOS di komputer.

3. Printer

Printer adalah perangkat komputer eksternal yang dapat menampilkan data komputer dalam format tercetak. Data tersebut dapat berupa teks atau gambar yang dicetak pada media kertas. Digunakan untuk mencetak job order agar container dapat ditumpuk di depot / container yard.

4. Loadcell / strain gauge

Load cell adalah sensor yang digunakan untuk mengukur beban pada suatu benda. Ketika load cell dimuat, operasi load cell adalah mengirimkan sinyal dalam bentuk milivolt ke indikator, mengubahnya dari indikator, dan kemudian memuatnya. Indikator nilai ditampilkan. Kapasitas load cell juga bervariasi sesuai kebutuhan lapangan, mulai dari kapasitas 20 ton, 25 ton dan 60 ton.

5. Rumah Timbang

Memiliki fungsi sebagai tempat operator melaksanakan aktivitas penimbangan sekaligus lokasi indikator dan hardware komputer ditempatkan

6. Penangkal Anti Petir

Salah satu cara merawat jembatan timbang adalah dengan memasang penangkal petir. Hal ini dikarenakan salah satu penyebab rusaknya indikator timbangan digital dan load cell disebabkan oleh sambaran petir. Penangkal petir terhubung ke kotak persimpangan sel beban..

Tjiptono (2014) menjelaskan beberapa yang menjadi indikator fasilitas diantaranya terdapat perencanaan ruangan, pertimbangan, peralatan/tools, penataan cahaya dan warna, pesan-pesan yang disampaikan secara grafis, serta unsur pendukung lainnya.

2.2.3. Aplikasi P-TOS Beserta Indikatornya

Aplikasi adalah penggunaan atau penentuan konsep tentang apa yang sedang dibahas. Peneliti juga mengartikan bahwa aplikasi bisa disebut sebagai program komputer yang dibuat untuk membantu dalam melakukan pengerjaan tugas-tugas yang efisien.

Aplikasi adalah penggunaan pada komputer, instruksi (intruccion) bisa juga disebut pernyataan (statement) yang tersusun se jelas mungkin untuk pemrosesan data dan aktivitas seperti pembuatan dokumen dan pemrosesan data.

Noviansyah (2012) menjelaskan bahwa Aplikasi software yang dirancang untuk suatu tugas khusus dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu :

1. Aplikasi perangkat lunak profesional, program dengan dokumen bawaan yang dibuat sedemikian rupa untuk melakukan tugas tertentu.
2. Paket perangkat lunak/aplikasi, merupakan program dengan dokumentasi tertanam yang dimodifikasi untuk penyelesaian jenis masalah tertentu

Aplikasi P-TOS atau biasa disebut Pelindo Terminal Operating System merupakan aplikasi yang dirancang oleh PT. PELINDO III Persero untuk mendukung kegiatan terkait pelayaran laut, baik dalam hal monitoring maupun problem solving, untuk semua kegiatan kegiatan peti kemas.

P-TOS adalah sistem aplikasi yang mengelola dan menjalankan kegiatan di Terminal Petikemas. Sistemnya yang diolah dalam TOS (Terminal Operating System) bisa mengetahui data secara online dan real time agar dapat dipergunakan dalam menangani segala aktivitas pemakaian fasilitas yang dipergunakan pada semua kegiatan pada pelabuhan secara efektif dan efisien. Berikut fungsi dari P-TOS :

1. Mengatur dan memajemen operasional *container* atau proses bongkar muat yang efisiensi pada terminal pelabuhan dengan cermat.
2. Merencanakan penjadwalan *transshipment* dan *loading/unloading*, mengacu pada informasi yang telah dikonfirmasi oleh perusahaan

perkapalan sehingga menjadi penentu penempatan wilayah posisi dimana *container* pada lapangan *container (Container Yard)*. Sehingga bermanfaat sebagai informasi titik lokasi agar supir pengangkut *container* menggunakan *truck* internal/eksternal mampu mengetahui akan ditempatkan dimana CY mana *container* akan menginap/*stack*/bongkar.

3. Sebagai sumber informasi perihal titik wilayah penempatan *container* kepada *trucking* dan perusahaan perkapalan/*shipping company*

Selain itu, juga terdapat beberapa unsur yang menjadi indikator aplikasi, antara lain:

1. Kualitas Informasi

Informasi yang berkualitas adalah keluaran dari sistem informasi yang berhasil oleh pengguna. Hal tersebut dari beberapa variabel yang diukur dengan akurasi informasi (*accuracy*), relevansi (*relevance*), integritas informasi (*completeness*), ketepatan waktu (*timeliness*), dan penyajian informasi (*form*).

2. Penggunaan/pemakaian (use)

Mengarah pada pemakaian sistem dipakai atau seberapa seringnya memakai sistem informasi serta frekuensi pengguna sistem.

2.2.4. Optimalisasi Fasilitas Kerja Dan Aplikasi P-TOS

Menurut KBBI(kamus besar bahasa indonesia) pada tahun 2021, optimasi berasal pada kata optimasi. Ini adalah optimasi yang merupakan tindakan, proses, atau metodologi. Untuk membuat sesuatu lebih / lengkap, fungsional, atau lebih efektif (sebagai desain, sistem, atau keputusan).

Berdasarkan pemahaman konsep dan teori di atas, peneliti mengatakan bahwa optimasi adalah suatu proses dan melaksanakan suatu program yang direncanakan dengan cara yang direncanakan untuk mencapai tujuan/sasaran agar dapat meningkatkan kinerja secara optimal. Optimalisasi fasilitas adalah bagian dari rencana strategis yang memungkinkan karyawan

untuk memaksimalkan efektivitas organisasi secara keseluruhan sebagai suatu sistem sesuai dengan tujuan perusahaan.

Optimalisasi diperlukan dengan harapan agar karyawan mampu memaksimalkan kinerja mereka dalam operasional serta pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, peneliti mengambil penelitian dengan tema ini diharapkan agar fasilitas mana yang perlu dimaksimalkan serta sistem dan fitur yang perlu diperhatikan dan dimaksimalkan pula demi kinerja karyawan yang diidamankan oleh manajer perusahaan.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Antara Fasilitas dengan Kinerja Karyawan

Husnan & Wahyuni (2014) mengatakan sarana kerja merupakan sarana dan prasarana yang dipergunakan sebagai pendukung karyawan supaya mempermudah dalam penyelesaian tugas-tugas kerja.

Penelitian sebelumnya juga memberitahukan bahwa fasilitas sendiri mempunyai suatu pengaruh yang bersifat berkesinambungan terhadap kinerja karyawan. Bisa dikatakan, semakin banyak peralatan kerja yang dimiliki, semakin baik effort karyawan perusahaan. Ketersediaan fasilitas kerja juga berdampak pada kinerja karyawan.

2.3.2. Hubungan Antara Aplikasi dengan Kinerja Karyawan

DeLone & McLean (1992) juga menjelaskan bahwa intensitas menggunakan aplikasi berpengaruh dengan signifikan terhadap dampak individual (individual impact) yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya juga memberitahukan bahwa aplikasi P-TOS sendiri juga memiliki pengaruh yang berkesinambungan terhadap kinerja karyawan dan fasilitas yang tersedia. Semakin banyak fitur dan problem yang teratasi, semakin baik juga effort karyawan perusahaan. Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa aplikasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan gate-in.

2.3.3. Hubungan Antara Fasilitas dan Aplikasi P-TOS dengan Kinerja Karyawan

Perusahaan perlu lebih produktif dan mencapai tujuannya dengan mengoptimalkan peralatan kerja dan aplikasi P-TOS untuk membantu karyawannya bekerja secara optimal. Peralatan kerja yang buruk dan aplikasi terkait dapat menurunkan kinerja karyawan dan menunda pencapaian tujuan perusahaan.

Lupiyadi (2006:150) juga menjelaskan bahwa penggunaan aplikasi serta fasilitas kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Kurangnya prestasi kerja mengurangi produktivitas kerja, sehingga perusahaan tidak terlalu efektif dalam mencapai tujuan.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu telah dilakukan untuk memungkinkan peneliti menemukan perbandingan dan menemukan ide-ide baru dalam penelitian-penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian terdahulu sangat membantu dalam memperoleh penelitian untuk menunjukkan posisi penelitian dan orisinalitas penelitian. Peneliti juga kemudian membuat rangkuman dari penelitian baik yang diterbitkan maupun yang tidak dipublikasikan (makalah, makalah, makalah, dll), termasuk hasil penelitian sebelumnya terkait dengan penelitian yang dilakukan.

Dengan melakukan langkah ini, Anda akan melihat seberapa orisinal dan posisi penelitian yang akan dilaksanakan. Di bawah ini adaIah beberapa penelitian atau referensi sebelumnya yang mungkin dapat membantu peneliti dalam melakukan perhitungan penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Dan Referensi Terdahulu

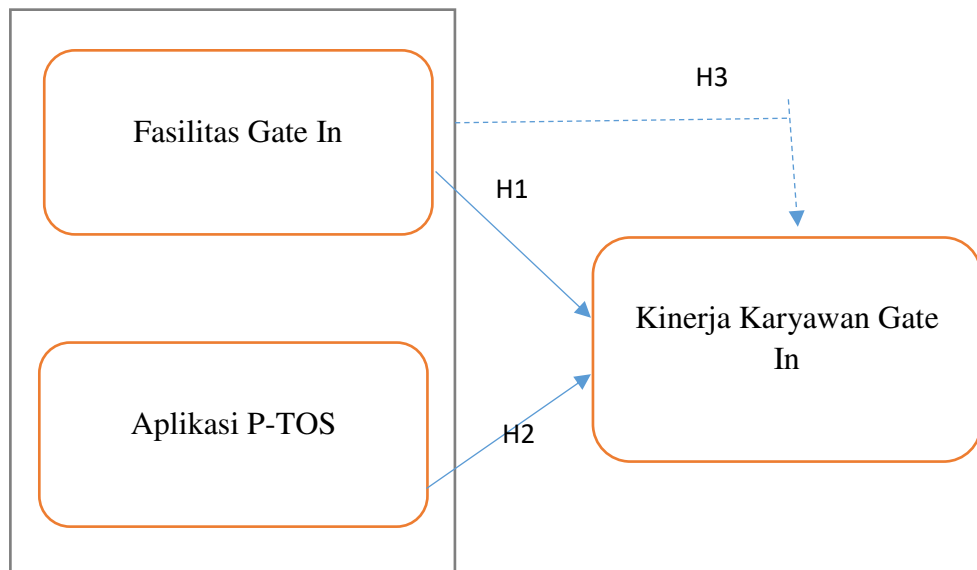
No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Nugroho Dwi Priyohadi, (2019)	<i>Application</i> MTOS dan Kinerja Kayawan Out Sourcing Terhadap Produktivitas <i>Operational System Gate Entry</i> pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI PORT)	Variabel Independen : Aplikasi dan kinerja karyawan perusahaan. Variabel Dependen : Operasional Perusahaan	Regresi Linier Berganda	sesuai hasil uji analisis simultan (uji. F). kedua varibel yaitu varibel MTOS serta sama-sama mempengaruhi varibel <i>productivity</i> sistem operasional secara <i>significane</i>
2.	DANA SURJIANA MUTTAQIEN (2015)	Optimalisasi Ruang Kerja Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di UPTD Mungkid.	Variabel Independen : Ruang kerja Variabel Dependen : Motivasi kerja	Regresi Linier Berganda	Rasio menunjukkan Variable ruang kerja dengan variabel motivasi kerja berhubungan secara baik.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
3.	Hidayat Mujahid (2018)	Optimalisasi Penyampaian Pesan Pimpinan pada Kinerja Karyawan CV. Dee Prima <i>Management</i>	Variabel Independen : penyampaian pesan Variabel Dependen: Kinerja Karyawan pada Perusahaan.	Regresi Linier Berganda	Terdapat perbedaan rasio antara variabel kinerja terhadap penyampaian pesan

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2022

2.5. Kerangka Berpikir

Sugiyono (2017: 60), menjelaskan bahwa konsep berpikir adalah sebuah gambaran kerangka mengenai berbagai hubungan unsur dan teori yang diidentifikasi. Konsep berpikir dalam penelitian ini ialah Optimalisasi Fasilitas Gate In (X1) dan Aplikasi P-TOS (X2) adalah sebagai variabel independent, dan Kinerja Karyawan Gate In pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (Y) adalah sebagai variabel dependent. Berikut adalah gambaran kerangka berfikir dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 Gambar Konsep Kerangka Berpikir

Sumber : Peneliti, 2022

Keterangan :

- ▶ : Berpengaruh secara Parsial
- - -▶ : Berpengaruh secara Simultan

2.6. Hipotesis

1. H1 : Pengaruh fasilitas *Gate In* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.
2. H2 : Pengaruh Aplikasi P-TOS terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.
3. H3 : Pengaruh secara simultan antara Fasilitas *Gate In* dengan Aplikasi P-TOS terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.