

Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo

Aulia Rahmadhani Putri Anindita^{✉1}, Budi Prabowo²

^{1,2,3} Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Abstrak

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work facilities, compensation and motivation on the performance of employees of PT. The Prosperous Hope of the Main Works. This type of research is a quantitative research. The population of this research is the employees of PT. The Prosperous Hope of the Main Works. The number of samples in this study were 95 employees with a population of 134 employees. The sampling technique is by means of a proportional random sampling technique by means of a lottery. The data collection method used is using questionnaires and documentation collection techniques. The results of this study indicate that various work facilities, compensation, and motivation partially affect the performance of employees of PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. Facilities (X1) Compensation (X2) and Motivation (X3) have a significant effect simultaneously on the performance of employees of PT. Hope for the Prosperous Work of Sidoarjo.

Kata Kunci: Work Facilities, Compensation, Motivation, Employee Performance

Copyright (c) 2022 Aulia Rahmadhani Putri Anindita

✉ Corresponding author :

Email Address : rahmadhani289@gmail.com

PENDAHULUAN

Sarana kerja memegang peranan penting dalam mendukung keberhasilan kerja. Sarana kerja yang tepat dalam proses penyelesaian pekerjaan diharapkan mampu untuk memberikan kemudahan dalam memproses pekerjaan. Salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam bekerja adalah pemanfaatan sarana kerja yang tepat. Jika sarana kerja memadai dan dapat digunakan secara tepat, maka aktivitas kerja akan berjalan dengan baik.

PT Harapan Sejahtera Karya Utama merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi barang. Barang yang diproduksi berupa plastik. Plastik tersebut dibuat melalui proses yang panjang. Proses tersebut dimulai dengan mengolah bahan plastik mentah hingga menjadi plastik yang siap dipasarkan.

Di masa pandemi Covid-19 seperti sekarang ini, banyak perusahaan yang melakukan pemotongan upah hingga pemutusan kontrak kerja karyawan secara sepihak. Namun, keunikan dari PT Harapan Sejahtera Karya Utama adalah tidak adanya pemotongan upah karyawan dan tidak dirumahkan. Hal tersebut dapat dilakukan karena semua karyawan di PT Harapan Sejahtera Karya Utama diwajibkan untuk Swab Antigen dan vaksin.

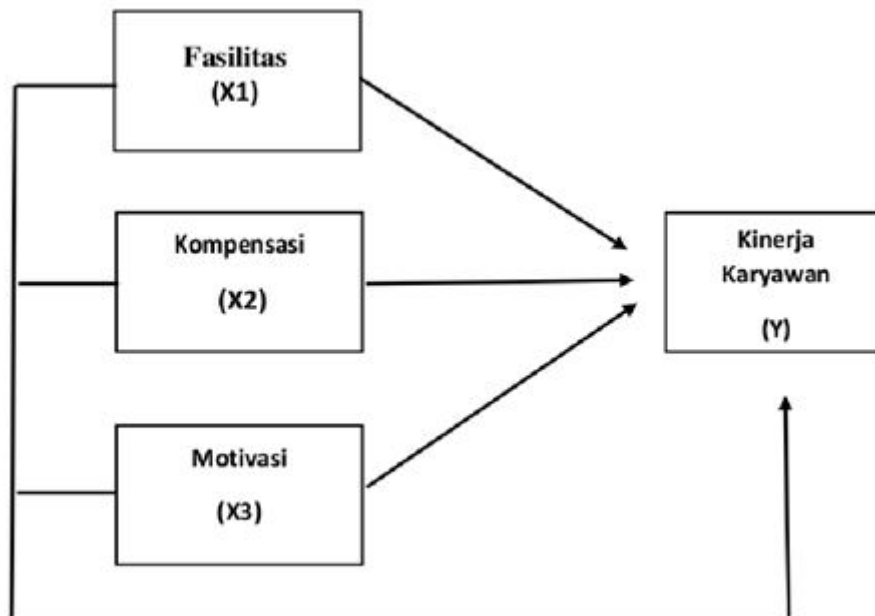
Tabel 1 Pencapaian Target Kinerja PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo Tahun 2019

N o	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Presentase
1	Terjaganya	Skor PPH	Skor	88,00	86,00	97,73%
	bahan baku		PPH			
	dalam					
	pembuatan					
2	plastik					
	Meningkatnya	Produktivitas	ton/h	5,32	5,17	97,18%
	produksi dan	plastik	a			
	produktivitas	bening				
3	hasil					
	pembuatan	Produktivitas	ton/h	0,69	0,57	82,61%
	plastik	plastik	a			
		warna				
4	Meningkatnya	Presentase	%	22,00	12,00	54,44%
	daya saing	komoditas				
	produk plastik	produksi				
		plastik				
5		yang				
		terverifikasi				
		si				
6	Meningkatnya	Indeks	indeks	74,00	76,00	102,70%
	kualitas	kepuasan				
	produk	konsumen				
		Nilai	nilai	62,00	67,61	109,05%
7		evaluasi				
		direktur				
JUMLAH						90,88%

Secara teoripun ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun kenyataan menunjukkan bahwa fasilitas dan kompensasi masih mengalami keterlambatan yang tidak sesuai dengan kinerja pekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui

pengaruh fasilitas dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

Model Penelitian dan Perumusan Hipotesis



H1 : Terdapat pengaruh fasilitas dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H0 : Tidak terdapat pengaruh fasilitas dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2

H1 : Terdapat pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan.

H0 : Tidak terdapat pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3

H1 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H0 : Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan suatu variabel dengan variabel yang lain untuk menguji suatu hipotesis. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel menggunakan skala likert. Pada pengukuran skala likert menggunakan skoring satu sampai dengan lima. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah fasilitas kerja (X1), kompensasi (X2), motivasi kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama yang berjumlah 134 orang. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama yang berjumlah 134 orang.

Dalam penelitian ini sampel yang diambil berjumlah 95 karyawan dengan populasi berjumlah 134 karyawan berdasarkan tabel krejcie untuk taraf signifikansi 0.05, jadi sampel yang diperoleh itu mempunyai tingkat kepercayaan 95% terhadap populasi.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Proportional Random Sampling dengan cara undian. Dalam random sampling setiap kelas dalam populasi memiliki kesempatan untuk menjadi sampel. Setelah sampel pada masing-masing bagian diambil secara proposional yaitu pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan unsur dalam populasi penelitian, maka pengambilan dilanjutkan dengan cara undian yaitu teknik sampel dengan mengundi setiap kelompok untuk dijadikan sampel.

Metode pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan kuisioner dan dokumentasi. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil kuisioner yang disebar, terdapat 95 responden yang memenuhi kriteria yaitu karyawan dari PT. Harapan Karya Utama. Dari data responden maka akan dilakukan pengolahan data. Dari pengolahan data tersebut maka menghasilkan bahwa didapatkan mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 57 responden dengan persentase 60%, umur 30 tahun keatas dengan jumlah 38 responden dengan persentase 40%, dan pendidikan terakhir adalah SMA dengan jumlah 57 responden dengan persentase 60%.

Perhitungan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Berikut ini adalah beberapa tabel yang menunjukkan hasil dari perhitungan yang meliputi beberapa langkah pengujian.

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Sig	Rtabel	Keterangan
fasilitas	X1.1	0,753	0,000	0.2017	Valid
	X1.2	0,752	0,000	0.2017	Valid
	X1.3	0.738	0,000	0.2017	Valid
	X1.4	0,706	0,000	0.2017	Valid
	X1.5	0,782	0,000	0.2017	Valid
	X1.6	0,731	0,000	0.2017	Valid
	X1.7	0,751	0,000	0.2017	Valid
Kompensasi	X2.1	0,913	0,000	0.2017	Valid
	X2.2	0,837	0,000	0.2017	Valid
	X2.3	0,891	0,000	0.2017	Valid
Motivasi	X3.1	0,891	0,000	0.2017	Valid
	X3.2	0,913	0,000	0.2017	Valid

	X3.3	0,837	0,000	0.2017	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,838	0,000	0.2017	Valid
	Y1.2	0,857	0,000	0.2017	Valid
	Y1.3	0,803	0,000	0.2017	Valid
	Y1.4	0,763	0,000	0.2017	Valid

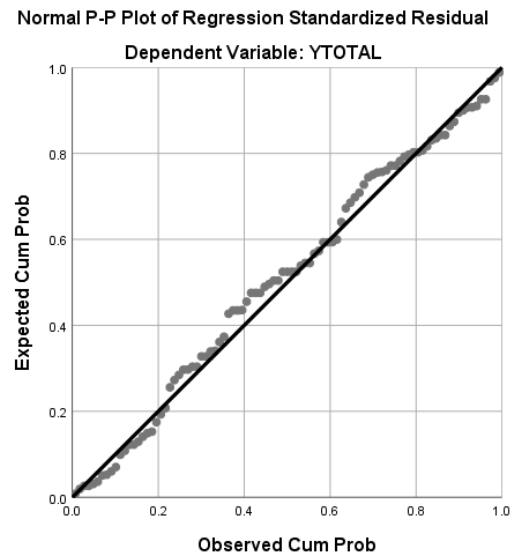
Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas pada semua indikator variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan valid, karena r tabel lebih besar dari nilai > 0,5.

Tabel 3. Uji Realibilitas

Variabel	Nilai	Alpha	Cronbach's	Alpha	Keterangan
	Hitung		Minimum		
Fasilitas Kerja	0,845		0,6		Reliabel
Kompensasi Kerja	0,852		0,6		Reliabel
Motivasi kerja	0,852		0,6		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,832		0,6		Reliabel

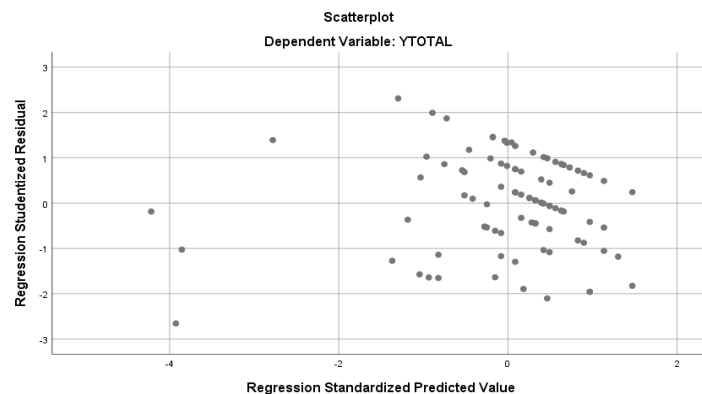
Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui variabel Fasilitas Kerja, Kompensai Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai α (alpha) hitung lebih dari 0,6. Maka dapat dikatakan variabel independen dan variabel dependen memiliki nilai yang reliabel.

Gambar 1 Uji Normalitas



Seperti yang ditunjukkan pada gambar 1 dapat disimpulkan bahwa data dinormalisasi karena distribusi data dalam grafik mendekati diagonal, atau distribusi data dalam grafik diperpanjang di sekitar diagonal.

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas



Hasil pengujian menunjukkan bahwa grafik yang diplot dari scatterplot kabur dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisanya memiliki varians yang seragam (konstan). Atau, tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas.

Tabel 3 Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.909	1.639		3.605	.001
	x1Total	.242	.054	.404	4.487	.000
	X2 Total	.343	.099	.312	3.467	.001
	x3Total	.343	.099	.312	3.467	.001

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil analisis regresi linier berganda, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = 5.909 + 0.242X_1 + 0.343X_2 + 0.343X_3$$

- Nilai konstanta (a) dalam regresi ini adalah 5.909 Dapat diartikan jika nilai variabel fasilitas kerja (X_1), kompensasi kerja (X_2), motivasi kerja (X_3), adalah 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 5.909.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_1) bernilai positif 0.242 . Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan fasilitas kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,242 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi kerja (X_2) bernilai positif 0,343 Hal ini dapat diartikan bahwa setiap Kompensasi kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,343 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_3) bernilai positif 0.343 Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi (X_3) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0.343 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Tabel 4 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195.994	2	97.997	25.255	.000 ^b
	Residual	356.995	92	3.880		
	Total	552.989	94			

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui Fhitung sebesar 25.255 dan nilai signifikan 0,000. Fhitung sebesar $25.255 > F_{tabel} 3,097$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tabel 4.11 dan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa variabel fasilitas kerja (X1), kompensasi kerja (X2), motivasi kerja (X3), berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 5 Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.909	1.639		3.605	.001
	x1Total	.242	.054	.404	4.487	.000
	X2 Total	.343	.099	.312	3.467	.001
	x3Total	.343	.099	.312	3.467	.001

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.12 mengenai hasil analisis regresi linier berganda, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan
Nilai signifikansi pada variabel fasilitas kerja (X_1) sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai thitung $4.487 > t_{tabel} 0.67723$. Maka H_2 diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan
Nilai signifikansi pada variabel Kompensasi kerja (X_2) sebesar $0,028 < 0,01$. Nilai thitung $3.467 > t_{tabel} 0.67723$. Maka H_3 diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan
Nilai signifikansi pada variabel Motivasi kerja (X_3) sebesar $0,001 < 0,05$. Nilai thitung $3.467 < t_{tabel} 0.67723$. Maka H_4 ditolak dan H_0 diterima artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan namun tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Variabel fasilitas kerja, kompensasi kerja, motivasi kerja, memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan menggunakan Uji F yang telah dilakukan, dapat dilihat adanya pengaruh secara simultan terbukti dengan $F_{hitung} 25.255 > F_{tabel} 3.097$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel fasilitas kerja, kompensasi kerja, motivasi kerja, memiliki pengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya utama Sidoarjo.

Variabel Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji t yang telah dilakukan dan menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja (X_1) sebesar $0,003 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} 4.487 > t_{tabel} 0.67723$. Maka H_2 dapat diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial pada fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya utama Sidoarjo.

Variabel Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan melalui uji t yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja (X_2) sebesar $0,003 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} 3.467 > t_{tabel} 0.67723$. Maka H_3 dapat diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial pada kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya utama Sidoarjo.

Variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji t yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja (X_3) sebesar $0,003 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} 3.467 > t_{tabel} 0.67723$. Maka H_4 dapat diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial pada kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya utama Sidoarjo.

SIMPULAN

Hipotesis 2 fasilitas kerja yang beragam (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Harapan Sejahtera Kayra Utama Sidoarjo. Hipotesis 3 Variabel Kompensasi (X2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Harapan Sejahtera Kayra Utama Sidoarjo. Hipotesis 3 Variabel Motivasi (X3) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Harapan Sejahtera Kayra Utama Sidoarjo. Hipotesis 1 fasilitas (X1) Kompensasi (X2) dan Motivasi (X3) secara simultan mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Harapan Sejahtera Kayra Utama Sidoarjo. Uji t menunjukkan nilai t dan beta tertinggi dari variabel Fasilitas kerja memiliki dampak terbesar. Hal ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Harapan Sejahtera Kayra Utama Sidoarjo.

Referensi:

- Budi, A. S., Kusumayudha, M. R., & Riana, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Hasil Kinerja Karyawan. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 19(3), 222-230.
- Zulkarnaen, W., & Herlina, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional Pt Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(2), 90-114. <https://doi.org/10.31955/jimea.vol2.iss2.pp90-114>
- Rino, Silfa. (2015). Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja KaryawanlBagianlProduksi pada PT. MaritalMakmul Jaya Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis. *Jurnal: JOM FEKON*. Vol.2, No.l2
- Rivai, Veithzal 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo
- Samsudin, Sadili, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Jaya, Bandung
- Sinambela, Lijan, Poltak. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Zulkarnaen, W., & Herlina, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(2), 90-114.