

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KESEJAHTERAAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

IMPACT OF WORK FACILITIES AND WORK WELFARE ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Elisabet Simanungkalit^{1*}, Mustika Dewi², Bambang Suseno³

¹²³ Universitas Deli Sumatera, Medan, Indonesia

^{1*}elisabethsimanungkalit0306@gmail.com, ²Mustikadewi21@gmail.com ³susenobambang3@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak fasilitas kerja dan kesejahteraan kerja terhadap kinerja karyawan PT Garuda Mas Perkasa Medan. Jenis penelitian adalah kuantitatif, didasarkan pada metode pengumpulan data konkrit dan mendeskripsikan hubungan atau pengaruh antara variabel dalam penelitian. Sampel terdiri dari 100 responden dari PT Garuda Mas Perkasa Medan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling probabilitas dan non-probabilitas untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data termasuk kuesioner dan wawancara. Analisis data dilakukan dengan melakukan tes validitas, reliabilitas, dan melakukan statistik deskriptif. Asumsi klasik dengan mencari normalitas, multikolonieritas. Analisis regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis. Hasil regresi linear berganda: $Y = 3,259 + 0.464X_1 + 0.403X_2 + e$. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan kesejahteraan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa pengaruh dari fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kesejahteraan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, dan secara serempak fasilitas kerja dan kesejahteraan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Garuda Mas Perkasa Medan.

Kata Kunci: Fasilitas, Kesejahteraan, Kinerja Karyawan.

Abstract

The aim of this research is to find out the impact of work facilities and work welfare on the performance of employees of PT Garuda Mas Perkasa Medan. The type of research is quantitative, based on methods of collecting concrete data and decrypting relationships or influences between variables in research. The sample consisted of 100 respondents from PT Garuda Mas Perkasa Medan. The research uses probability and non-probability sampling techniques to gather data. Data collection techniques include questionnaires and interviews. Data analysis is done by conducting validity tests, reliability tests, and performing descriptive statistics. Classical assumptions by searching for normality, multicollinearity. The Multiple regression linear analysis with hypothesis testing. The result is a multiple-regression linear analysis: $Y = 3,259 + 0.464X_1 + 0.403X_2 + e$. The results of the study obtained showed that the facilities with work welfare had a positive and significant impact on performance. The conclusion of this study is that the effect of work facilities has a positive and significant impact on performance, the level of safety has a significant and positive effect on performance, and the simultan of the work facilities and work welfare has a significant influence on the effectiveness of employers at PT Garuda Mas Perkasa Medan.

Keywords: Work Facilities, Work Welfare, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perencanaan, organisasi, pengarahan, dan pengendalian pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan penghentian hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan komunitas dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (HRM). Proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam sebuah organisasi untuk menghasilkan barang atau layanan dikenal sebagai implementasi. Perusahaan akan mendapatkan manfaat dari kinerja yang

baik. Kinerja karyawan PT Garuda Mas Perkasa Medan selama lima tahun terakhir menunjukkan tingkat kinerja yang tidak stabil di masing-masing departemen. Pada tahun 2017, tingkat kinerja rata-rata karyawan mencapai 80%, tetapi pada tahun 2018, 2019 dan 2020, prestasi karyawan telah berubah karena disiplin dan efisiensi, sehingga target kinerja karyawan menurun drastis (SDM PT Garuda Mas Perkasa, 2022)

Menurut Afandi (2018:83) dan Moeheriono (2012:95), prestasi adalah kegiatan pengukuran yang telah ditetapkan yang bertujuan untuk mengukur hasil pekerjaan yang dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam sebuah perusahaan sesuai dengan otoritas dan tanggung jawab mereka terhadap tujuan perusahaan secara hukum, tanpa melanggar hukum atau melanggar moral atau etika. Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014:3), "performa" berarti "kinetika energi", atau output yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator pekerjaan atau profesi dalam jangka waktu tertentu. Indikator kinerja adalah sebagai berikut: (1) Kuantitas Pekerjaan adalah pekerjaan yang memiliki persyaratan yang berbeda, yang karyawan harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Pekerjaan perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar kualitas. Karyawan berkinerja baik jika mereka dapat menyelesaikan tugas yang memenuhi persyaratan kualitas untuk posisi tersebut; (2) Ketetapan waktu adalah pekerjaan tertentu karakteristiknya sendiri, yang harus diselesaikan tepat waktu karena bergantung pada pekerjaan lain; (3) Kehadiran karyawan di tempat kerja menentukan kinerja mereka; (4) Kemampuan kerja sama adalah kerja sama karyawan yang terdiri dari kerja sama dan berbagai kemampuan kerja sama (Mathias (2015:378).

Keterbatasan tempat kerja adalah salah satu faktor yang menyebabkan penurunan kinerja. Ini membutuhkan manajemen yang efektif dan efisien untuk mencapai kinerja karyawan oleh fasilitas kerja yang penting bagi perusahaan karena dapat mendukung kinerja pekerja, seperti menyelesaikan tugas mereka. Fasilitas adalah sumber daya fisik yang ada sebelum layanan diberikan kepada pelanggan, menurut Apiyadi (2017:25). Fasilitas kerja adalah alat dan sarana yang diperlukan untuk membantu karyawan menyelesaikan tugas mereka dengan lebih mudah sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja mereka, menurut Wahyuni (2014:4). Fasilitas adalah semua hal yang digunakan, digunakan, dan diduduki oleh karyawan, baik secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan perusahaan. Mesin dan peralatan; persediaan; peralatan kantor; peralatan inventaris; tanah dan bangunan; dan transportasi adalah indikator fasilitas kerja. Mesin dan peralatan adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan seluruh peralatan yang digunakan untuk membantu proses produksi. Prasarana adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan fasilitas yang mendukung operasi bisnis. Peralatan yang mendukung kegiatan kantor, menurut Muawirsyah (2017:47), termasuk peralatan laboratorium, kontainer, furnitur kantor, dan transportasi. Ini adalah alat yang membantu bisnis.

Selain itu, penurunan kinerja dipengaruhi adanya kesejahteraan karyawan yang kurang baik. Menurut Panggabean (2017:96), kesejahteraan karyawan, yang juga dikenal sebagai benefit, mencakup semua jenis penghargaan, termasuk uang yang tidak diberikan langsung kepada karyawan. Sebaliknya, Hasibuan (2017:185) menganggap kesejahteraan karyawan sebagai balas jasa pelengkap, baik material maupun nonmaterial, yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tujuannya adalah untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental

mereka. Bockerman et al (2012:5) terdapat indikator kesejahteraan karyawan yaitu: kepuasan kerja yaitu melibatkan emosional positif dari hasil evaluasi selama bekerja, (2) kecelakaan kerja yaitu respon perusahaan dari musibah yang terjadi pada karyawan; (3) promosi yaitu keinginan naik jabatan, dan (4) intensitas kerja yaitu banyak waktu untuk bekerja.

Dari fenomena permasalahan yang terjadi terhadap kinerja karyawan yaitu rendahnya kinerja karyawan yang dapat diketahui melalui hasil observasi yang dilakukan peneliti mengenai fasilitas kerja dan tingkat kesejahteraan karyawan yang kurang, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan untuk itu dilakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar kedua faktor *independent* tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang didasarkan pada metode pengumpulan data kongkrit, untuk menganalisis populasi atau sampel spesifik. Metode penelitian melibatkan penelitian deskriptif untuk memahami hubungan atau pengaruh antara variabel dalam penelitian. Sampel terdiri dari 100 responden dari PT Garuda Mas Perkasa. Penelitian ini menggunakan teknik sampling probabilitas dan non-probabilitas untuk mengumpulkan data. Sampling non-probabilitas melibatkan sampel yang tidak memberikan nilai yang sama untuk semua responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer, yaitu data mentah yang diberikan kepada peneliti, dan data sekunder, yang merupakan data yang dikumpulkan dalam bentuk artikel jurnal atau dokumen yang terkait dengan penelitian. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, yang memberikan data tentang kinerja pekerjaan responden dan wawancara.

Analisa data dilakukan dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan melakukan statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data tanpa mengandalkan asumsi yang dibuat oleh peneliti. Asumsi klasik digunakan untuk memperkirakan keandalan model regresi. Normalitas digunakan untuk menentukan distribusi normal dari variabel regresi. Multikolonierity digunakan untuk menentukan independensi variabel regresi. Hal ini dapat ditentukan oleh nilai toleransi dan varians inflasi faktor. (VIF). Heterokedastisitas digunakan untuk menentukan heterokedasti dari model regresi. Analisia regresi linear berganda dengan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristic		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Jenis Kelamin	Pria	63	63,0	63,0	63,0
	Wanita	37	37,0	37,0	100,0
Usia	20 Tahun	2	2.0	2.0	2.0
	21-23 Tahun	36	36.0	36.0	38.0
	24-28 Tahun	51	51.0	51.0	89.0
	<29 Tahun	11	11.0	11.0	100.0

Pendidikan	SMA	49	49.0	49.0	49.0
	Diploma	30	30.0	30.0	79.0
	Sarjana	21	21.0	21.0	

Berdasarkan Tabel 1. mengungkapkan bahwa mayoritas responden di PT. Garuda Mas Perkasa Medan adalah laki-laki yang merupakan 63,0% dari total responden. Responden juga dibagi menjadi berbagai kelompok usia, dengan 51,1% berusia 24-28 tahun dan 51,0% berusia 24-28. Mayoritas responden di SMA sederajat yang menyumbang 49.0% dari total responden.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1_1	20.44	13.602	0.580	0.885
Pernyataan X1_2	20.51	12.515	0.729	
Pernyataan X1_3	20.52	11.626	0.839	
Pernyataan X1_4	20.52	11.626	0.839	
Pernyataan X1_5	20.44	13.926	0.579	
Pernyataan X1_6	20.37	13.710	0.627	
Pernyataan X2_1	20.21	12.147	0.870	0.912
Pernyataan X2_2	20.14	14.485	0.579	
Pernyataan X2_3	20.21	12.147	0.870	
Pernyataan X2_4	20.23	13.330	0.767	
Pernyataan X2_5	20.23	13.330	0.767	
Pernyataan X2_6	20.28	13.840	0.677	
Pernyataan Y_1	20.46	12.392	0.696	0.882
Pernyataan Y_2	20.23	13.633	0.494	
Pernyataan Y_3	20.42	11.680	0.734	
Pernyataan Y_4	20.36	11.707	0.823	
Pernyataan Y_5	20.36	11.707	0.823	
Pernyataan Y_6	20.37	12.660	0.596	

Berdasarkan tabel diatas bahwa pengujian validitas semua item pernyataan menunjukkan korelasi dengan jumlah total jawaban dalam kuesioner. Validitas untuk semua item pernyataan valid (sah) karena semua koefisien lebih besar dari 0,30. Nilai Alpha Cronbach semuanya > 0,60 yang menunjukkan keandalan yang tinggi. Maka semua item pernyataan dapat digunakan penelitian ini.

Statistik Deskriptif

Tabel 3. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Fasilitas Kerja	100	11,00	30,00	24,5600	4,25054

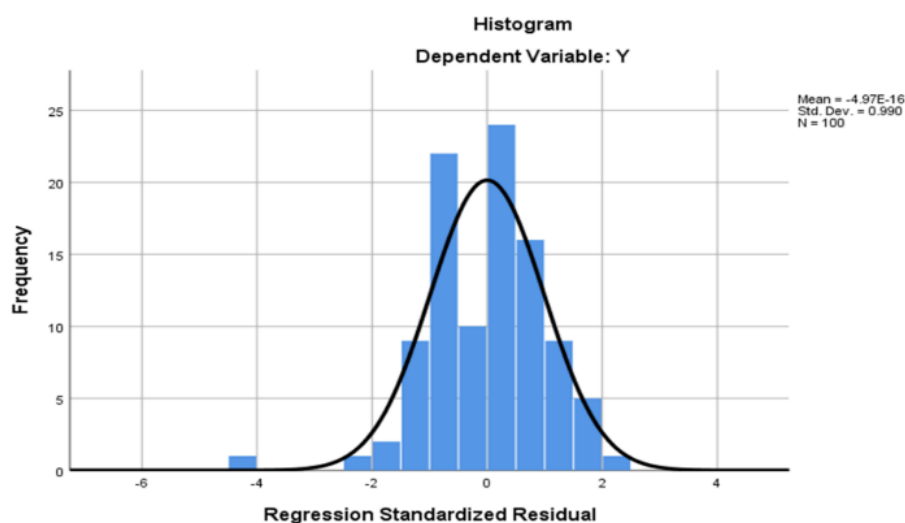
Kesejahteraan Kerja	100	10,00	30,00	24,2600	4,32428
Kinerja Karyawan	100	10,00	30,00	24,4400	4,15925
Valid N (listwise)	100				

Berdasarkan tabel diatas, data dikategorikan menjadi 100 titik data, dengan nilai minimum mewakili data yang paling sedikit/paling signifikan dalam variabel. Nilai maksimum mewakili data yang paling signifikan dalam variabel. Nilai rata-rata mewakili penyimpangan standar dari data dalam variabel. Deviasi standar untuk titik data fasilitas kerja (X_1), kesejahteraan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) adalah 4.25054, 4.32428, dan 4.15925, masing-masing. Berdasarkan statistik deskriptif, dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja (X_1), kesejahteraan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y), memiliki penyimpangan standar yang lebih besar dari rata-rata.

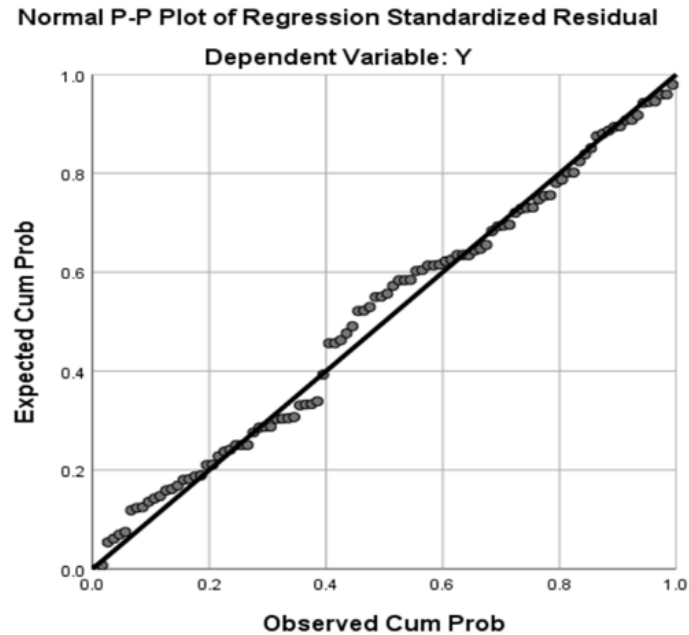
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normalitas adalah aspek penting dari analisis data, karena membantu menentukan distribusi normal atau distribusi abnormal. Ini dapat dihitung menggunakan p-plot normal, di mana data didistribusikan secara normal jika plot disesuaikan dengan garis diagonal. Normalitas juga dapat dinyatakan sebagai normal jika rata-rata data tidak sama dengan nol, baik untuk rata-ratanya atau penyimpangan standar. Normalitas digunakan untuk menentukan apa yang berada dalam regresi, variabel korelasi, atau distribusi residual dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 1. Histogram Uji Normalitas



Gambar 2 PP Plot Uji Normalitas

Menggunakan tes normalitas, dapat dilihat gambar diatas didistribusikan secara normal. Untuk mengkonfirmasi lebih lanjut bahwa data adalah normal atau non-normal, tes Kolmogorov Smirnov digunakan, yang mengukur sisa distribusi normal atau distribusi abnormal. Jika nilai Asym.sig (2 ekor) lebih besar dari 0,05, data residual adalah normal.

Tabel 4. Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal	0.0000000	.0000000
Parameters ^{a,b}	2.46778420	1.05728345
Most Extreme	0.072	.078
Differences	0.053	.078
	-0.072	-.059
Test Statistic		0.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas bahwa besar nilai signifkasi kolmogrov Smirnov sebesar 0,200. Nilai signifkansi $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menentukan korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Hal ini dilakukan dengan menghitung toleransi dan

varians inflasi faktor (VIF) dari analisis menggunakan SPSS. Jika nilai toleransi > 0,05 atau VIF < 10, multicollinearity tidak dipertimbangkan. Multicollinearity dari data yang didistribusikan dapat ditemukan di tabel yang sesuai. Hasilnya menunjukkan bahwa varians dalam VIF kurang dari 10 antara fasilitas kerja dan kesejahteraan kerja dinyatakan tidak mengalami multikolinieritas. Hasil dapat dilihat pada tabel berikut.

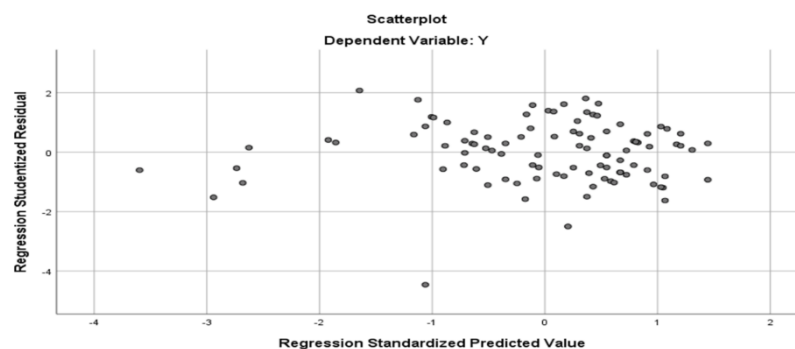
Tabel 5. Uji Multikolinieritas Koefisien Korelasi Pearson

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.259	1.605		2.031	.045		
Fasilitas Kerja	.464	.075	.474	6.166	.000	.613	1.630
Kesejahteraan Kerja	.403	.074	.419	5.450	.000	.613	1.630

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kondisi di mana varian dari distribusi non-moneter tidak konsisten dengan semua nilai variabel tergantung. Heteroskedastisitas mengacu pada perbedaan dalam hasil model regresi dari residu dari sampel ke 0 dalam grafik. Model regresi yang baik tidak memiliki heteroskedastisitas. Sebuah scatterplot menunjukkan bahwa plot scatter akurat dan tidak menunjukkan data yang jelas, menunjukkan heteroskedastisitas. Hasil output SPSS sebagai berikut.



Gambar 3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Uji Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda berfokus pada hubungan antara dua atau lebih variabel independen yang mempengaruhi variabel tergantung dan variabel bergantung yang menggunakan dua atau beberapa variabel independent. Model regresi dinyatakan sebagai $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$.

Tabel 6 Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.259	1.605		2.031	.045
	Fasilitas Kerja	0.464	0.075	.474	6.166	.000
	Kesejahteraan Kerja	0.403	0.074	.419	5.450	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Interpretasi dari model regresi linear berganda adalah bahwa jika semua variabel independen, nilai (Y) adalah 3,259. Jika faktor fasilitas kerja adalah 1, nilai (Y) akan meningkat sebesar 0,464 dengan asumsi variabel lain dianggap tetap, dan faktor kesejahteraan kerja adalah 1, nilai (Y) akan meningkat sebesar 0,403 dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Model regresi dapat diterapkan pada data.

Pembahasan

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja

Fasilitas kerja merupakan variabel bebas yang telah lulus uji dan dapat diterima berdasarkan hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 5.450 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Mas Perkasa. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Dengan kata lain, ketika fasilitas kerja PT. Garuda Mas Perkasa Medan menjadi lebih baik, kinerja karyawan PT. Garuda Mas Perkasa Medan juga akan lebih baik. Selain itu, hasil uji validitas, yang merupakan salah satu parameter yang dimaksudkan untuk mengukur kesesuaian fungsi butir dengan fungsi keseluruhan skala, diperkuat oleh fakta bahwa variabel fasilitas kerja menerima nilai yang sangat baik untuk kinerja karyawan PT. Garuda Mas Perkasa Medan. Nilai korelasi yang lebih tinggi menunjukkan bahwa parameter tersebut memiliki keselarasan atau konsistensi. Hasil penelitian sebelumnya mendukung bukti bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kinerja karyawan dan fasilitas kerja.

Penelitian ini, yang dilakukan oleh Chaggriawan (2017) dengan judul "Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan divisi SDM diklat PT Dirganta Indonesia," mendukung temuan ini. Jelli, Nata, Ilyas, dan Reza Primadi (2017), dengan judul "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat", dapat membuktikan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan; lebih banyak lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan, lebih baik kinerja karyawan.

Pengaruh Kesejahteraan Kerja terhadap Kinerja

Sebagai variabel bebas yang telah diuji dan dapat diterima, kesejahteraan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Mas Perkasa Medan. Hasil uji koefisien regresi menunjukkan nilai 6.166 dan signifikansi 0,00

$< 0,05$. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Dengan kata lain, ketika kesejahteraan karyawan PT. Garuda Mas Perkasa Medan meningkat, kinerja karyawan juga akan meningkat. Selain itu, hasil uji validitas (dengan skor 0.57–0.87), salah satu parameter yang dimaksudkan untuk mengevaluasi kesesuaian fungsi butir dengan fungsi keseluruhan skala, menunjukkan bahwa parameter tersebut memiliki keselarasan atau konsistensi. Oleh karena itu, variabel kesejahteraan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Mas Perkasa Medan menerima nilai yang sangat baik.

Hasil penelitian sebelumnya juga mendukung hubungan yang positif dan signifikan antara kesejahteraan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Teuku, Muhamad, dan Syauqi (2017) dengan judul "Pengaruh Produktifitas Kerja Pegawai terhadap Kesejahteraan Pegawai Kecamatan Medan Selayang" menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan semakin tinggi program yang diberikan kepada mereka.

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kesejahteraan Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan kesejahteraan kerja di PT. Garuda Mas Perkasa Medan memengaruhi kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan uji F yang bertanda positif dengan nilai F hitung 89.271 dan sig. 0,000. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja dan Kesejahteraan Kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Garuda Mas Perkasa Medan. Dengan kata lain, peningkatan fasilitas kerja dan kesejahteraan kerja akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan PT. Garuda Mas Perkasa Medan. Hasil determinasi (R^2) yang dihasilkan dari angka R Square sebesar 0.648 menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan kesejahteraan kerja dapat menyumbang 64.8% dari kinerja pegawai, dan faktor lain yang tidak dibahas dapat menyumbang 35.2%. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,805, yang menunjukkan hubungan yang sangat erat antara fasilitas kerja (X_1) dan kesejahteraan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Ini karena nilai R berada di antara 0,8 dan 0,99, dan nilai R yang lebih tinggi menunjukkan pengaruh yang lebih erat antara variabel bebas dan variabel terikat.

Hasil penelitian sebelumnya sejalan dengan temuan ini; penelitian yang dilakukan oleh Chaggriawan (2017) dengan judul "Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan divisi SDM diklat PT Dirganta Indonesia," juga menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara fasilitas kerja dan kinerja karyawan. Jeli, Nata, Ilyas, dan Reza Primadi (2017) menulis tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat, dan untuk mendukung fakta bahwa ada korelasi positif dan signifikan antara kesejahteraan kerja dan kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh Teuku, Muhamad, dan Syauqi (2017), yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan kesejahteraan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menggunakan data dan analisis data untuk memberikan temuan berikut:

- 1) Fasilitas kerja secara signifikan mempengaruhi variabel kinerja, dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$.
- 2) Kesejahteraan kerja secara signifikan mempengaruhi variabel (Y) kinerja, dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$.
- 3) Fasilitas kerja dan kesejahteraan kerja dapat ditemukan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Mas Perkasa Medan dengan tingkat signifikansi $0.000 > 0.05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*; "Teori, Konsep dan Indikator ,edisi 1,ed. Zanafah , Pekanbaru
- Abdullah, M, 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
- Bahzar, R. I. (2019). Fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara medan 2019. *Jurnal Ilmiah Universitas Sumatera Utara*, 8–13. [http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/5054/1/SKRIPSI NAVIRA LUTFA SUSTIA.pdf](http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/5054/1/SKRIPSI_NAVIRA_LUTFA_SUSTIA.pdf)
- Baroroh, S. (2013). *hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan*.
- Br Ginting, N. (2018). Pengaruh disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, May, 2.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Faizati, A. N. (2019). *Analisis Pentingnya Fasilitas Kantor Dan Pemberian Kompensasi Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Lajel Home Shopping Banjarmasin*.
- Hasibuan, T. 2018. Pengaruh Kesejahteraan dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Timur Jaya Coldstorage Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*. Vol. 3 (1) 9-16
- Ilyas, Jeli Nata dan Reza Primadi. "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat". *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* 2, no.1 (2017).
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Nisa, Chaurun. 2018. Pengaruh Fasilitas kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indoking Aneka Agar-agar Industri Medan. *Skripsi* h.7-10.
- Pitaloka, K., Mulyatini, N., & Kasman. (2019). Pengaruh Job Description dan Job Satisfaction terhadap kinerja karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship*, 1, 42–58. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2289>
- Pratiwi, N. J. 2019 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada bagian Sekretariat Badan Pengolahan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. (Skripsi). Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar. Makassar.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. 7.
- Strajhar, P., Schmid, Y., Liakoni, E., Dolder, P. C., Rentsch, K. M., Kratschmar, D. V., Odermatt, A., Liechti, M. E., Ac, R., No, N., No, C., Oramas, C. V., Langford, D. J., Bailey, A. L., Chanda, M. L., Clarke, S. E., Drummond, T. E., Echols, S., Glick, S., ... Mogil, J. S. (2016). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Bank riaukepri cabang teluk kuantan kabupaten kuantan singingi. *Nature Methods*, 7(6), 2016. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26849997> <http://doi.wiley.com/10.1111/jne.12374>
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Suryani, I. M., Sulistyaningrum, C. D., & Murwaningsih, T. (2018). Analisis Penerapan Job Description Pegawai (Studi Kasus Di Pengadilan Negeri Surakarta Kelas Ia Khusus). *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2(5), 1–7. <http://jurnal.fkip.uns.ac.id/index.php/jikap>

- Wibowo. (2003). *KAJIAN TEORI A. Kajian Teori 1. Kepuasan Kerja a. Pengertian Kepuasan Kerja Setiap orang yang bekerja mengharapkan mem PDFeprints.uny.ac.id › ...* 13–49.
- Yuliana, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. *Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*, 1, 104.