

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan

Juliet Julia Mercy Monde
Riane Johnly Pio
Joula J. Rogahang

Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email: mercymonde0@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of work facilities on job satisfaction and employee performance at PT. PLN (Persero) ULP Ratahan. In this study using a quantitative approach with a population of 63 employees, and the determination of the sample using the purposive sampling formula, so that the number of samples is 39 respondents. Data analysis using SEM-PLS with the following results: work facilities affect job satisfaction, work facilities affect employee performance and job satisfaction affect employee performance. It is hoped that the company can maintain and improve work facilities for employees so that job satisfaction and employee performance are consistent and even increase.*

Keywords: *Work Facilities, Job Satisfaction and Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Ratahan. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 63 karyawan, dan penentuan sampel menggunakan rumus *purposive sampling*, sehingga jumlah sampel sebanyak 39 responden. Analisis data menggunakan SEM-PLS dengan hasil sebagai berikut: fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diharapkan perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan fasilitas kerja untuk karyawan agar supaya kepuasan kerja dan kinerja karyawan konsisten bahkan bisa meningkat.

Kata kunci : Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Menciptakan kepuasan kerja karyawan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangatlah penting. Jika karyawan tidak merasa puas akan pekerjaannya maka akan muncul sikap yang buruk dalam lingkup pekerjaannya seperti kurangnya rasa ketertarikan pada pekerjaannya, mencari pekerjaan lain, dan menurunnya kinerja karyawan serta keluhan lainnya. Handoko (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kinerja karyawan yang maksimal sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Seperti yang di ketahui setiap perusahaan pasti ingin karyawan nya memiliki kinerja yang baik, tapi kadang masih di temukan karyawan yang belum memiliki kinerja yang baik begitu juga di PT PLN (Persero) ULP Ratahan kadang masih di temukan karyawan yang belum memiliki kinerja yang baik seperti hasil kerja beberapa karyawan di PT PLN (Persero) ULP Ratahan masih ada yang target-target

tugas dari perusahaan belum di capai oleh karyawan tersebut.

Ketersediaan fasilitas kerja berupa sarana dan prasarana yang lengkap akan memicu serta mendorong setiap karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Menurut Koyong (2011) fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Masalah yang ada dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja masih belum dikatakan baik karena ada beberapa peralatan kerja yang masih kurang, contohnya perlengkapan kerja atau peralatan kerja yang mampu menunjang pada proses kerja karyawan seperti unit komputer yang masih kurang, fasilitas kantin belum ada, asrama bagi karyawan dan jaringan internet yang sering bermasalah.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah terdapat pengaruh fasilitas kerja

terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Ratahan; (2) Apakah terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Ratahan; (3) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Ratahan. Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja PLN (Persero) ULP Ratahan, untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ratahan dan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ratahan.

Tinjauan Pustaka Fasilitas Kerja

Husnan (2002) menyatakan fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja merupakan bentuk pelayanan atau bantuan terhadap para karyawan untuk membantu dalam memenuhi akan setiap kebutuhan karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Fasilitas diartikan sebagai salah satu faktor penunjang kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan, fasilitas kerja yang baik dengan alat yang sesuai mendukung kinerja karyawan lebih kondusif dengan begitu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien Hasibuan (2014). Robbins (2014) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja, yaitu:

1. Fasilitas alat kerja
2. Fasilitas kelengkapan kerja
3. Fasilitas sosial

Kepuasan Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2013: 117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Davis and Newstrom (2008) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang (*favorable and unfavorable*) seseorang berkenaan dengan pekerjaannya. Robbins (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyak ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Pio dan Tampi (2018) menyatakan bahwa

kepuasan kerja berkaitan dengan sikap seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dan berhubungan erat dengan emosi dan motivasi. Menurut Wibowo (2007) terdapat lima faktor yang mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja yaitu:

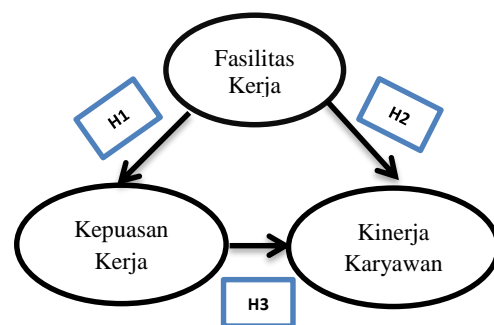
1. Need fulfilment (Pemenuhan kebutuhan)
2. Discrepancies (Perbedaan)
3. Value Attainment (Pencapaian nilai)
4. Equity (Keadilan)
5. Disposition/genetic components (komponen genetik).

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2007) Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hasil penilaian berdasarkan dari aktivitas yang telah ditentukan semula yang sesuai dengan fungsi pekerjaan yang telah ditetapkan dalam suatu periode tertentu (Bernardin, 2002) dalam (Wassem et al., 2019). Kinerja karyawan secara praktis bisa diwujudkan dengan mengutamakan kepentingan konsumen seperti memberikan layanan terbaik; dan bagi organisasi diwujudkan dengan perilaku disiplin, inovatif dan memberikan yang terbaik bagi organisasi (Pio et al., 2015).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2001) yaitu :

1. Motivasi
2. Kepuasan kerja
3. Tingkat stress
4. Kondisi pekerjaan
5. Sistem kompensasi
6. Desain pekerjaan



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: (1) Terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Ratahan; (2) Terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Ratahan; (3) Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Ratahan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pemodelan Struktural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan analisis Partial Least Square (PLS) yang menggunakan program software Smart PLS Versi 3.0.

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner yang diberikan kepada populasi yang diwakilkan oleh sampel yang dihitung menggunakan metode purposive sampling sebanyak 39 karyawan, sehingga sampel pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yaitu sample yang di ambil menggunakan kriteria tertentu disini digunakan kriteria yaitu karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ratahan.

Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuisioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1-5 dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik lewat program software Smart PLS dengan langkah-langkah sebagai berikut: Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability, uji AVE, Cronbach Alpha dan Uji Hipotesis.

Hasil

Tabel 1 Outer Loading

Variabel	Fasilitas Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
X 1	0.898		
X 2	0.903		
X 3	0.733		
X 4	0.840		
X 5	0.913		
X 6	0.826		
X 7	0.912		
X 8	0.837		
X 9	0.906		
Y1.1		0.814	
Y1.2		0.857	
Y1.3		0.905	
Y1.4		0.917	
Y1.5		0.843	
Y1.6		0.830	
Y1.7		0.835	
Y1.8		0.813	
Y1.9		0.775	
Y1.10		0.873	
Y1.11		0.753	
Y1.12		0.876	
Y1.13		0.868	
Y1.14		0.889	
Y1.15		0.864	
Y2.1			0.870
Y2.2			0.910
Y2.3			0.900
Y2.4			0.930

Y2.5	0.795
Y2.6	0.859
Y2.7	0.866
Y2.8	0.913
Y2.9	0.855
Y2.10	0.893
Y2.11	0.866
Y2.12	0.849
Y2.13	0.877
Y2.14	0.746

Data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loading-nya di bawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 2. Discriminant Validity

Variabel	Fasilitas kerja	Kinerja karyawan	Kepuasan kerja
Fasilitas kerja	0.865		
Kinerja karyawan	0.832	0.849	
Kepuasan kerja	0.836	0.832	0.867

Discriminant Validity adalah melihat dan membandingkan antara Discriminant Validity dan square root of average extracted (AVE). jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai Discriminant Validity yang baik dan untuk nilai AVE yang diharapkan adalah $> 0,5$.

Tabel 3. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Fasilitas Kerja	0.958	0.963	0.964	0.748
Kepuasan Kerja	0.972	0.973	0.975	0.720
Kinerja Karyawan	0.974	0.976	0.977	0.753

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai AVE seluruh variabel $> 0,5$ dengan demikian dapat dinyatakan memiliki discriminant validity yang baik.

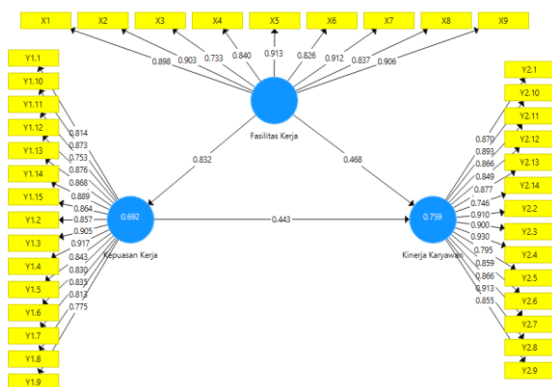
Composite Reliability adalah indeks yang menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya untuk diandalkan. Data yang memiliki composite reliability $> 0,7$. Mempunyai reliabilitas yang tinggi. Composite reliability blok indicator yang mengukur suatu kosntruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha.

Berdasarkan table 3 di atas, dapat diketahui bahwa nilai composite reliability semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas dengan composite reability di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai cronbach's alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach's alpha apabila memiliki nilai cronbach's alpha > 0,7.

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel penelitian >0,7. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai cronbach's alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Pengujian Hipotesis

Penelitian ini memperoleh hasil uji hipotesis berdasarkan pengujian metode bootstrapping dengan metode pengujian dua hipotesis dua arah (two tailed) dengan level signifikansi 5% atau 0,05.



Gambar 2
Model Struktural Penelitian

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

	Original sample (o)	Sample mean (m)	Standard deviation (stdev)	T statistics (o/stdev)	P values
Fasilitas kerja -> kepuasan kerja	0.832	0.830	0.097	8.587	0.000
Fasilitas kerja -> kinerja karyawan	0.468	0.462	0.206	2.274	0.023
Kepuasan kerja -> kinerja karyawan	0.443	0.454	0.210	2.109	0.035

n

Hasil pengujian Hipotesis Pertama Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja, diperoleh nilai koefisien sebesar 0.832 dengan T-Statistic 8.587 dan P-Value 0.000. Mengingat P-value adalah <0.05 dan T-Statistic lebih dari 1.96, mengidentifikasi bahwa terdapat pengaruh positif serta adanya pengaruh yang signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil Pengujian Hipotesis Kedua Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh nilai koefisien sebesar 0.468 dengan T-Statistic 2.274 dan P-Value 0.023. Mengingat P-value <0.05, mengidentifikasi bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh nilai koefisien sebesar 0.443 dengan T-Statistic 2.109 dan P-Value sebesar 0.035. karena P-Value <0.05 dan T-Statistic lebih dari 1.96, mengidentifikasi adanya pengaruh positif serta signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan

Berdasarkan perhitungan hasil statistik bahwa Dalam penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Fasilitas kerja selain untuk membantu atau menunjang aktivitas kerja karyawan, fasilitas kerja juga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Vonny (2016), bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja, artinya semakin tinggi Fasilitas Kerja akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kepuasan Kerja. Fasilitas Kerja memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Maknanya bahwa semakin tinggi atau berkualitas fasilitas kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan sebaliknya jika fasilitas kerja semakin menurun maka akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan hasil statistik bahwa Penelitian ini Penelitian ini mengidentifikasi adanya pengaruh positif yang signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan sangat ditentukan oleh fasilitas yang diberikan guna menunjang pekerjaan karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anam dan Rahardja (2017), Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin

baik fasilitas kerja yang diberikan maka semakin baik kinerja karyawan dan semakin besar peluang perusahaan untuk lebih maju.

Berdasarkan perhitungan hasil statistik bahwa Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi Kepuasan Kerja karyawan maka semakin baik pula Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Makaluas, Pio dan Sumampouw (2017) dan Monalis, Rumawas dan Tumbel, (2020) bahwa terdapat pengaruh yang positif yang signifikan. Semakin tinggi Kepuasan Kerja karyawan maka semakin baik pula Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Ratahan sudah merasa cukup dan puas terhadap kepuasan kerja. Karena itu, karyawan tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan baik.

Kesimpulan

Dalam penelitian ini pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja di temukan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Yang berarti bahwa fasilitas kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ratahan.

Dalam penelitian ini pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di temukan adanya pengaruh yang positif signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Yang artinya fasilitas kerja yang ada di PT. PLN (Persero) ULP Ratahan sudah memadai maka dari itu dapat meningkatkan kinerja karyawan dan karyawan dapat menggunakan segenap kemampuannya secara maksimal untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal.

Dalam penelitian ini pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di temukan adanya pengaruh yang positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Ratahan.

Referensi

Anam, K., dan Rahardja, E. 2017. Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*. 6(4):1-11.

Davis, K., dan Neswtrom, J. W (2008) *Perilaku dalam Organisasi*, Jilid 1, edisi ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Ghozali, I. 2008, *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least*

Square (PLS), Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H. 2011. *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta

Hasibuan, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia.

Hasibuan, M. S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Husnan, 2002. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Pustaka Binawan Presindo FE-UGM.

Koyong, A. 2011. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Jurusan Manajemen Tamansiswa Padang*. Studi Kasus PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau Padang.

Makaluas, C. M., Pio, R. J., dan Sumampouw, H. J. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 5(5):1-8.

Mangkunegara, A. A. A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Monalis, E., Rumawas, W., dan Tumbel, T. M. 2020. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(3).

Pio, R. J. and Tampi, J. R. E. 2018. The Influence of Spiritual Leadership on Quality of Work Life, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Law and Management*, 60(2):757-767.

Pio, R. J., Nimran, U., Alhabsji, T. dan Hamid, D. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal DeReMa*, 10(1):22-60.

Robbins, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jili II*. Bandung: Alfabeta.

Robbins, S. P. dan Judge, T. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Vonny, R. P. E. 2016. Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT United Tractors cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3).

- Wassem, M., Baig, S., Abrar, M., Hashim, M., Zia-Ur-Rehman, M., Awan, U., Amjad, F., and Nawab, Y. 2019. Impact of Capacity Building and Managerial Support on Employees' Performance: The Moderating Role of Employees' Retention. *SAGE Open*, 9(3):1-13.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.