

## The Effect Of Work Facilities And Compensation On Employee Performance At PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya Branch

### Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya

Riva Tri Rachmasari<sup>1)</sup>; Mila Karmila<sup>2)</sup>; Arga Sutrisna<sup>3)</sup>

Study Program Of Management, Faculty Of Economic, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: 1) [tririva9@gmail.com](mailto:tririva9@gmail.com); 2) [milaakparsil@gmail.com](mailto:milaakparsil@gmail.com); 3) [argasutrisna@unper.ac.id](mailto:argasutrisna@unper.ac.id)

#### ARTICLE HISTORY

Received [01 Juli 2023]

Revised [30 Juli 2023]

Accepted [06 Agustus 2023]

#### KEYWORDS

Work Facilities,  
Compensation,  
Employee  
Performance

#### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif terhadap 80 responden yang merupakan karyawan PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa fasilitas kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya.

#### ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine the effect of work facilities and compensation on employee performance at PT. Rentang Buana Niagamakmur, Tasikmalaya Branch. The research method used is a quantitative method of 80 respondents who are employees of PT. Rentang Buana Niagamakmur, Tasikmalaya Branch. The types of data used are primary data and secondary data. The data analysis technique used is multiple regression analysis. The results of this test prove that work facilities and compensation have a significant effect both partially and simultaneously on the work performance of employees of PT. Rentang Buana Niagamakmur, Tasikmalaya Branch.*

This is an open access article under the [CC-BY-SA license](#)



## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang mempengaruhi suatu perusahaan. Menurut Hamali (2016:2), sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam perusahaan, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia juga memiliki peran yang sangat penting bagi suatu perusahaan untuk melakukan suatu kegiatan dan menjadi pendukung kemajuan suatu perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten terutama di era global saat ini. Tenaga kerja yang memiliki potensi yang sangat besar terhadap perusahaan harus dapat dimanfaatkan untuk keberhasilan suatu perusahaan.

Prestasi kerja karyawan menjadi aspek yang sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2013:93), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi seorang karyawan pada hakikatnya adalah besar kecilnya hasil yang dicapai karyawan tersebut selama periode tertentu dengan berbagai kemungkinan seperti kriteria yang telah ditentukan sebelumnya disepakati bersama. Pengukuran prestasi kerja tidak didasarkan pada perhitungan kuantitas, tetapi juga mempertimbangkan pengukuran efisiensi penggunaan sumber daya yang disediakan oleh perusahaan untuk mempermudah karyawan dalam pekerjaannya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah fasilitas kerja. Menyadari pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka perusahaan harus lebih memperhatikan dalam fasilitas kerja guna meningkatkan prestasi kerja karyawan. Menurut Moenir (2015:121) fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu berupa sarana dan prasarana untuk menunjang aktivitas kerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah kompensasi. Dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan tercapai. Menurut Hasibuan (2017:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk barang langsung seperti gaji atau insentif lainnya, sedangkan kompensasi yang diterima oleh karyawan berbentuk tidak langsung yaitu kesejahteraan karyawan. Perusahaan yang memberikan kompensasi yang tinggi mempengaruhi terhadap hasil kerja karyawan atau dengan kata lain prestasi kerja karyawan. Hal tersebut karena adanya motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan hidup karyawan. Untuk mendapatkan motivasi pada diri karyawan, pemberian kompensasi oleh perusahaan harus seimbang dengan prestasi yang telah dicapai karyawan supaya karyawan merasa dihargai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Diah Meira Rismawati, Ejas Sembiring, dan Elsita Lisnawati Guntar (2022) mengenai pengaruh pelatihan kerja dan kompensi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Samajavillas menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Pada dasarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sudah sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini berarti semakin baik kompensasi maka semakin meningkat prestasi kerja.

PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang *furniture*. PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya menyajikan produk seperti *spring bed*, kasur, meja, lemari dan perabotan rumah lainnya. PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya berada di Jl. Raya Ciawi KM 08 RT.003 RW.005 Kp. Cidadap Ds. Jatihurip Kec. Cisayong Kab Tasikmalaya 46153. Tlp (0265) 320381.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dadan Dani Ramdani selaku HRD pada PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya menjelaskan bahwa pencapaian prestasi kerja karyawan PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya masih dalam kategori belum mencapai standar. Hal itu dapat dipengaruhi oleh fasilitas kerja dan kompensasi yang rendah.

**Tabel 1. Fasilitas Kerja pada PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya**

No	Fasilitas Kerja
1	Mesin jahit
2	Mesin produksi
3	Kendaraan Operasional
4	APD (Alat Pelindung Diri)
5	Ruang kerja

Sumber: PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya

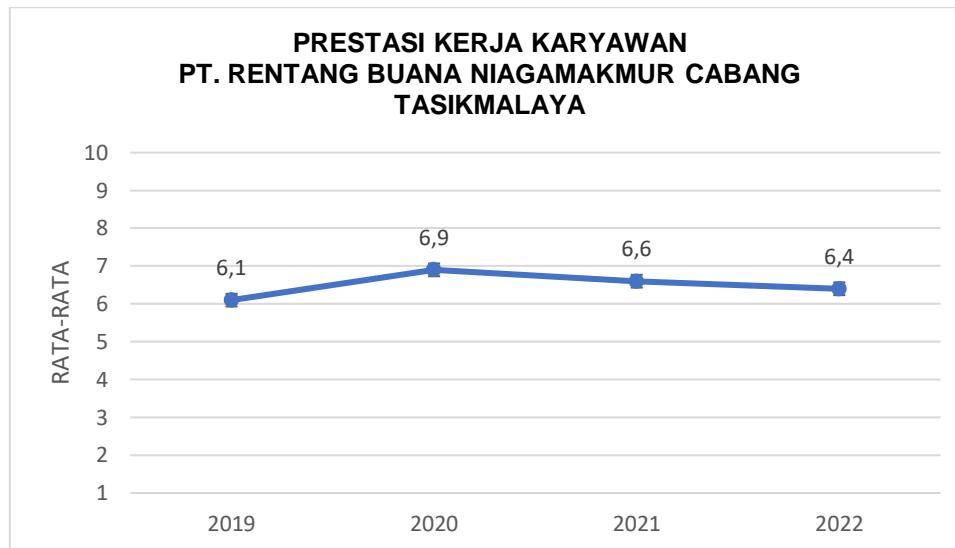
Berdasarkan Tabel bahwa penyediaan fasilitas kerja bagi karyawan di PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya telah dilakukan oleh perusahaan untuk pendukung pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja dan dapat membantu karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Namun permasalahan dalam fasilitas kerja adalah beberapa fasilitas kerja yang sering terjadinya kerusakan pada alat dan mesin produksi. Fasilitas kerja yang kurang memadai dapat menghambat karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien. Fasilitas kerja merupakan hal penting bagi karyawan maka dari itu harus lebih diperhatikan oleh perusahaan karena untuk meningkatkan adanya kepuasan kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan tercapai.

Selain fasilitas kerja, kompensasi yang diberikan oleh PT. Rentang Buana Niagamakmur sesuai dengan SK. Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.732-Kesra/2021 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2022. Dan berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan. PT. Rentang Buana Niagamakmur terletak pada Kabupaten Tasikmalaya, pemberian kompensasi berupa gaji sudah sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten) Tasikmalaya sebesar Rp. 2.326.772 (dua juta tiga ratus dua puluh enam ribu tujuh ratus tujuh puluh dua

rupiah). Pemberian kompensasi yang baik dan sesuai dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan dapat membantu menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Namun karyawan di PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya memiliki ketidakpuasan dengan menerima kompensasi berupa gaji yang sesuai UMK dikarenakan beban kerja yang diberikan perusahaan memungkinkan tidak seimbang dengan kompensasi yang diharapkan karyawan. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai akan menurunkan kepuasan kerja karyawan dan menimbulkan atau mempengaruhi prestasi kerja yang menurun.

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan harus diimbangi oleh fasilitas kerja yang layak dan kompensasi yang seimbang bagi karyawan.



Sumber: PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya

**Gambar 1. Data Rekapitulasi Prestasi Kerja Karyawan PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya Periode 2019-2022**

Berdasarkan Gambar dapat diketahui mengenai rekapitulasi penilaian prestasi kerja karyawan PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya pada periode 2019-2022 menunjukkan bahwa grafik penilaian prestasi kerja mengalami kenaikan dan penurunan di setiap tahunnya. Berdasarkan penilaian prestasi kerja karyawan di PT. Rentang Buana Niagamakmur pada tahun 2019 menunjukkan bahwa terdapat prestasi kerja yang masih dikatakan belum memuaskan dengan hasil rata-rata 6,1.

Rekapitulasi penilaian prestasi kerja karyawan di PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya pada tahun 2020 menunjukkan bahwa terdapat prestasi kerja yang meningkat dibandingkan dengan tahun 2019 dengan hasil rata-rata 6,9.

Rekapitulasi penilaian prestasi kerja karyawan di PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya pada tahun 2021 menunjukkan bahwa mengalami penurunan dari tahun 2020 dengan hasil rata-rata 6,6.

Rekapitulasi penilaian prestasi kerja karyawan di PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya pada tahun 2022 menunjukkan bahwa mengalami penurunan dari tahun 2021 dengan hasil rata-rata 6,4.

Adanya kenaikan dan penurunan atau fluktiasi prestasi kerja karyawan dikarenakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu fasilitas kerja dan kompensasi. Hal tersebut dapat berpengaruh karena prestasi kerja yang menurun dapat menjadi sumber masalah bagi karyawan maupun perusahaan.

Pada PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya penilaian prestasi kerja karyawan dapat berpengaruh bagi perusahaan dikarenakan dengan penilaian prestasi kerja karyawan tersebut dapat mengetahui sejauh mana prestasi kerja yang dihasilkan karyawan yang bekerja di Perusahaan.

## LANDASAN TEORI

### Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana yang mendukung kegiatan perusahaan yang memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif lama dan memberikan manfaat untuk masa depan perusahaan.

Menurut Moenir (2015:121) mengemukakan mengenai fasilitas kerja sebagai berikut:

"Fasilitas keja atau fasilitas pelayanan adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau membantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi social dalam rangka orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi itu".

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018:35) mengemukakan:

"Fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Selanjutnya menurut Lupiyaodi (2014:150) mengemukakan:

"Fasilitas adalah sarana dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang".

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa fasilitas kerja adalah sarana dan prasana yang telah disediakan oleh perusahaan dan dapat digunakan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

### **Indikator Fasilitas Kerja**

Menurut Moenir (2015:120) indikator fasilitas kerja yaitu:

1. Fasilitas peralatan kerja

Fasilitas peralatan kerja merupakan semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat kerja yang secara langsung digunakan dalam produksi.

- a. Peralatan kerja dan alat pengujian sampel
- b. Kelengkapan kerja dan perangkat komputer

2. Fasilitas perlengkapan kerja

Fasilitas perlengkapan kerja merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.

Seperti gedung, kendaraan operasional, mebel, ac, lahan parkir, dan mushola.

Pada PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya indikator fasilitas kerja yaitu:

1. Mesin Produksi

Mesin produksi adalah peralatan penting yang digunakan untuk memproduksi berbagai produk.

2. Mesin Jahit

Mesin jahit adalah peralatan mekanis atau elektromekanis yang berfungsi untuk menjahit.

3. Kendaraan Operasional

Kendaraan yang disewa atau dimiliki sebuah perusahaan. Kendaraan tersebut dapat digunakan oleh karyawan untuk keperluan pekerjaan.

4. Ruang Kerja

Ruang kerja adalah ruang yang dilengkapi dengan sarana kerja untuk melakukan pekerjaan.

5. APD (Alat Pelindung Diri)

Alat Pelindung Diri adalah suatu alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja

### **Pengertian Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2014:118) mengemukakan:

"Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh organisasi".

Selanjutnya menurut Elmi (2018:84) mengemukakan:

"Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap pengguna tenaga atau jasa yang diberikan oleh tenaga kerja kepada sebuah perusahaan atau kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada suatu organisasi".

Sedangkan menurut Widodo (2015:155) mengemukakan:

"Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima karyawan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan yang lebih baik pada suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kompensasi adalah suatu imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.

## Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
2. Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerjanya.
3. Bonus/incentif merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
4. Asuransi kesehatan dan keselamatan kerja
5. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

Pada PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji merupakan pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Bonus/incentif merupakan bentuk tambahan pembayaran yang diberikan kepada karyawan di atas gaji sebagai bentuk penghargaan atau incentif atas kontribusi yang luar biasa dalam pekerjaan.
3. Asuransi kesehatan merupakan sebuah jenis asuransi yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bagian dari paket tunjangan kerja atau program kesejahteraan karyawan.

## Pengertian prestasi Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno, (2012:151) mengemukakan:

"Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja, informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*".

Menurut Badriyah (2018:136) mengemukakan:

"Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu".

Sedangkan menurut Dharma (2018:1) mengemukakan:

"Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang".

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja adalah suatu keberhasilan karyawan yang memiliki kualitas yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dicapai oleh karyawan yang memiliki kualitas, dengan memiliki kualitas yang baik diharapkan karyawan memperoleh suatu prestasi kerja yang dapat mendorong terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

## Indikator Prestasi kerja Karyawan

Sutrisno (2012:152) mengemukakan indikator prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah yang timbul.
4. Kecakapan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerjadan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam menjalankan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Pada PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya indikator prestasi kerja karyawan yaitu:

1. Hasil kerja

Hasil kerja adalah hasil kerja karyawan secara kuantitas maupun kualitas dalam mengerjakan tugasnya dan sesuai dengan tanggungjawabnya.

2. Pengetahuan pekerjaan

Pengetahuan pekerjaan adalah pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan mampu mengembangkan kemajuan dalam sebuah perusahaan.

### 3. Inisiatif

Inisiatif merupakan melakukan sesuatu atau bekerja tanpa diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan.

### 4. Kecakapan mental

Kecakapan mental merupakan kemampuan seorang karyawan dalam berpikir dan bertindak.

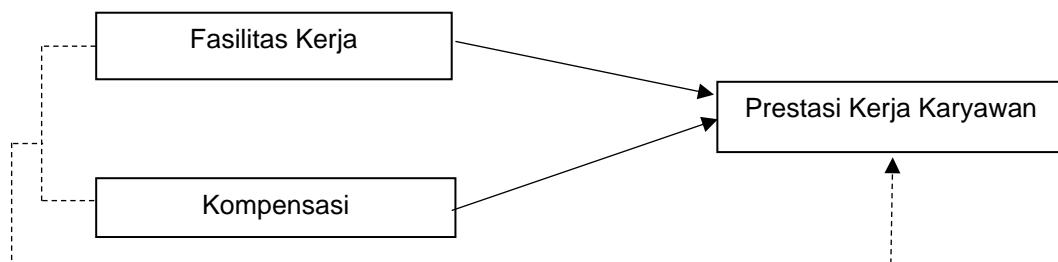
### 5. Sikap

Sikap adalah cara kerja karyawan terhadap pekerjaanya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya.

### 6. Disiplin waktu

Disiplin waktu adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya.

Adapun paradigma penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan:

Pengaruh Persial : \_\_\_\_\_

Pengaruh Simultan : \_\_\_\_\_

**Gambar 2. Kerangka Pemikiran**

### Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Fasilitas Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Fasilitas Kerja secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kompensasi secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan seluruh responden yang ada atau dapat disebut juga sebagai *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2020:35) metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

### Lokasi Penelitian

Penelitian dengan judul "**Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**" sudah dilakukan di PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya berada di Jl. Raya Ciawi KM 08 RT.003 RW.005 Kp. Cidadap Ds. Jatiurip Kec. Cisayong Kab. Tasikmalaya 46153. Tlp (0265) 320381.

### Metode Pengumpulan Data

#### 1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2020:199) mengemukakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

## 2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2020:195) mengemukakan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

## Metode Analisis Data

Pada penelitian ini regresi linier berganda digunakan untuk menguji seberapa besar hipotesis Pengaruh Fasilitas Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Prestasi Kerja Karyawan
- a = Konstanta dari keputusan regresi
- b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel X<sub>1</sub> (Fasilitas Kerja)
- b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel X<sub>2</sub> (Kompensasi)
- e = error/variabel lain yang tidak diteliti

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4519.0773770
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.038
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.314
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.302
	Upper Bound	.326

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Dapat diketahui pada Tabel hasil dari uji normalitas nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai uji normalitas berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	18878.626	2355.728		8.014	<.001	
	FASILITAS KERJA	.170	.081	.206	2.088	.040	.393 2.541
	KOMPENSASI	.647	.095	.670	6.795	<.001	.393 2.541

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA KARYAWAN

Berdasarkan Tabel hasil uji multikolineritas mendapatkan hasil pada kolom *tolerance* Fasilitas Kerja menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja  $0,393 > 0,10$  dan Kompensasi  $0,393 > 0,10$ . Sedangkan pada kolom VIF Fasilitas Kerja  $2,541 < 10$  dan Kompensasi  $2,541 < 10$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja dan Kompensasi tidak terjadi multikolineritas sehingga uji multikolineritas dapat terpenuhi.

### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Correlations			
			FASILITAS KERJA	KOMPENSASI	Unstandardized Residual
Spearman's rho	FASILITAS KERJA	Correlation Coefficient	1.000	.764**	.035
		Sig. (2-tailed)	.	<.001	.759
		N	80	80	80
	KOMPENSASI	Correlation Coefficient	.764**	1.000	-.016
		Sig. (2-tailed)	<.001	.	.885
		N	80	80	80
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.035	-.016	1.000
		Sig. (2-tailed)	.759	.885	.
		N	80	80	80

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian *rank spearman* menggunakan SPSS versi 28 dapat dilihat pada Tabel diketahui bahwa nilai signifikansi (sig) pada variabel Fasilitas Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.759 dan variabel Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0.885. Dikarenakan nilai kedua variabel independen ( $X$ ) lebih besar dari nilai 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas. Artinya model regresi yang dipakai untuk penelitian ini terpenuhi.

### Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.840 <sup>a</sup>	.706	.698	4577.390	1.917

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, FASILITAS KERJA

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA KARYAWAN

Berdasarkan Tabel hasil pengujian uji autokorelasi menggunakan *Durbin-Watson* (D-W) di dapat nilai sebesar  $1,688 < 1,917 < 2,311$  dalam arti lain DU  $< DW < 4 - DU$  yang berarti tidak terjadi autokorelasi, maka dengan demikian uji autokorelasi dapat terpenuhi.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18878.626	2355.728		8.014	<.001
	FASILITAS KERJA	.170	.081	.206	2.088	.040
	KOMPENSASI	.647	.095	.670	6.795	<.001

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA KARYAWAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS Versi 28 maka persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 18878,626 + 0,170 X_1 + 0,647 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda tersebut adalah:

- Jika diasumsikan nilai variabel  $X_1$  (Fasilitas Kerja) dan  $X_2$  (Kompensasi) adalah kontan atau sama dengan nol, maka nilai variabel  $Y$  (Prestasi Kerja Karyawan) adalah 18878,626.

2. Variabel Fasilitas Kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,170 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Fasilitas Kerja ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja Karyawan akan bertambah atau meningkat sebesar 0,170. Dengan catatan bahwa variabel lain tetap satu konstan. Apabila Fasilitas Kerja mengalami peningkatan, maka akan meningkat Prestasi Kerja Karyawan
3. Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,647 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja Karyawan akan bertambah atau meningkat sebesar 0,647. Dengan catatan bahwa variabel lain tetap atau konstan. Apabila Kompensasi mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan.

**Tabel 7. Hasil Uji Simultan**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 <sup>a</sup>	.706	.698	4577.390

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, FASILITAS KERJA

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS dapat dilihat pada Tabel diperoleh nilai R sebesar 0,840. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Fasilitas Kerja dan Kompensasi dengan Prestasi Kerja Karyawan memiliki hubungan, dengan derajat keeratan termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada diantara 0,80-1,000. Berarti jika Fasilitas Kerja dan Kompensasi naik maka Prestasi Kerja Karyawan akan mengalami kenaikan, hal ini disebabkan peningkatan Fasilitas Kerja dan Kompensasi diikuti dengan Prestasi Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 28, diperoleh juga data mengenai nilai R Square /  $R^2$  (koefisien determinasi). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada Tabel menunjukkan besar pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya sebesar  $0,706 \times 100\%$  artinya 70,6% variabilitas variabel Prestasi Kerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas yang dalam hal ini adalah Fasilitas Kerja dan Kompensasi, sedangkan sisanya ( $100\%-70,6\% = 29,4\%$ ) kemungkinan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain diluar model yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Selanjutnya, dilakukan uji atas hipotesis dengan menggunakan Uji F (Simultan). Pengujian ini dapat dilihat dari perhitungan dari Tabel (ANOVA) sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Simultan**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3867826652.9	2	1933913326.4	92.300	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	1613342766.8	77	20952503.465		
	Total	5481169419.7	79			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, FASILITAS KERJA

Berdasarkan perhitungan SPSS Versi 28 diperoleh nilai signifikan sebesar  $< .001$  yang berarti lebih kecil dari tingkat  $\alpha = 0,05$ . Dikarenakan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka kaidah keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Fasilitas Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Prestasi Kerja Karyawan.

**Tabel 9. Hasil Uji Parsial**

Model	<b>Coefficients<sup>a</sup></b>							<b>Collinearity Statistics</b>		
	<b>Unstandardized Coefficients</b>			<b>Standardized Coefficients</b>		<b>Correlations</b>				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18878.626	2355.728		8.014	<.001				
	FASILITAS KERJA	.170	.081	.206	2.088	.040	.727	.231	.129	.393
	KOMPENSASI	.647	.095	.670	6.795	<.001	.830	.612	.420	.393

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA KARYAWAN

Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t pada hasil SPSS versi 28 yang tersaji pada Tabel *coefficient* pada Tabel untuk variabel Fasilitas Kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,040 dari perhitungan tersebut diperoleh bahwa berdasarkan probabilitas nilai signifikansi  $0,040 < 0,05$ . Dengan demikian hal ini berarti  $H_01$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau dengan kata lain Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t pada hasil perhitungan SPSS versi 28 yang tersaji pada Tabel *coefficient* pada Tabel untuk variabel Kompensasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dari perhitungan tersebut diperoleh bahwa berdasarkan probabilitas nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian hal ini berarti  $H_02$  ditolak dan  $H_2$  diterima atau dengan kata lain Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan mengenai gambaran Fasilitas Kerja, Kompensasi dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya menyatakan bahwa nilai kumulatif skor fasilitas kerja memiliki kriteria cukup terpenuhi. Nilai kumulatif skor kompensasi memiliki kriteria cukup sesuai. Serta nilai kumulatif skor prestasi kerja karyawan pada PT. Rentang Buana Niagamakmur memiliki kriteria tinggi.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Fasilitas Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya.
4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya.

### Saran

Saran yang diberikan setelah menganalisa hasil penelitian mengenai pengaruh fasilitas kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya yang diambil dari skor terendah dan indikator tiap variabel adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor terendah variabel Fasilitas Kerja, dengan indikator perusahaan menyediakan kendaraan untuk operasional karyawan. PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya perlu mengevaluasi kendaaran operasional untuk karyawan dan diharapkan dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kepuasan kerja dalam tugas operasional.
2. Berdasarkan skor terendah variabel Kompensasi, dengan indikator sebagai berikut:
  - a. Prestasi kerja saya dihargai dengan bonus/insentif tahunan. Oleh karena itu, karyawan harus meningkatkan kinerja. Identifikasi area di mana karyawan dapat meningkatkan keterampilan atau pengetahuannya. Dengan meningkatkan prestasi kerja, karyawan dapat meningkatkan peluang untuk mendapatkan bonus di masa depan.
  - b. Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur. Oleh karena itu, pastikan bahwa karyawan yang melakukan lembur secara konsisten dan signifikan memiliki hak untuk kompensasi yang sesuai.
  - c. Perusahaan telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan seharusnya memberikan bonus yang sesuai kepada karyawannya jika karyawan tersebut memenuhi kriteria untuk menerima bonus tersebut.
3. Berdasarkan skor terendah variabel Prestasi Kerja Karyawan, dengan indikator saya sudah maksimal melakukan kerja sama yang erat dengan rekan kerja. Oleh karena itu, karyawan harus memastikan komunikasi yang jelas dan terbuka antar rekan kerja serta membangun kepercayaan antar rekan kerja, karena dengan kepercayaan merupakan dasar penting untuk kerja sama yang erat.
4. Disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang sifatnya pengembangan dengan menambahkan variabel independen atau faktor-faktor lain yang akan diteliti, misalnya

kompetensi dan keterampilan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja , produktivitas dan lain sebagainya. Sehingga dapat dilihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan dan dapat menjadi bahan perbandingan serta dapat menambah wawasan pengetahuan tentang permasalahan yang menyangkut prestasi kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, L., & Kirana, K. C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Job Description, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cv. Sakura Makmur Santoso. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK dan BI)*, 4(2), 640-648. Diakses dari <http://jurnal.murnisadar.ac.id/index.php/EKBI/article/view/415>
- Anwar, Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang-Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(3), 31-36. Diakses dari <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EGMK/article/view/366>
- Arikunto, Suharsimi. (2014). Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta
- Badriyah, Mila. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Pustaka Setia
- Cindy Vitaloka, N. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Pos Kisaran. *Jurnal Sains Ekonomi (JSE)*, 2(2), 67-80. Diakses dari <http://www.jurnal.una.ac.id/index.php/jse/article/view/2487>
- Dharma, Surya. (2018) Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Elmi, F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Hamdi, K., & Irman Firmansyah, S. E. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sanbe Farma Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 1-22. Diakses dari <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/download/208/190>
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu. S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-9. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendry, R. S. M. (2022). Pengaruh Waktu Pelaksanaan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Rantauprapat. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 2(1), 168-181. Diakses dari <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/JUMSI/article/view/3188>
- Lupiyoadi, Rambat. (2014). Manajemen Pemasaran Jasa Berbasis Kompetensi. Edisi ke-3. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir, (2016). Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Moenir, H.A.S. (2015). Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara
- Nasir, M., & Siregar, M. R. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Kantor Pln (Persero) Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 2(1), 104-117. Diakses dari <https://jim.unsyiah.ac.id/EKM/article/view/2033>
- Oroh, R., Koleangan, R. A., & Mandagie, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bpr Prisma Dana Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4). Diakses dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21213>
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021. Diakses dari <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/161909/pp-no-36-tahun-2021>
- Putri, R. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Kimia Farma (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 186-195. Diakses dari <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JMW/article/view/15279>
- Rismawati, N. M. D. M., Sembiring, E., & Guntar, E. L. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Samajavillas. *Majalah Ilmiah Widayacakra*, 5(1), 97-111. Diakses dari <http://jurnal.runata.ac.id/index.php/MIW/article/view/120/92>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sedarmayanti. (2018). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Simanjuntak, F. A., & Edy, E. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Masa Mitra Pratama Medan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 62-68. Diakses dari <https://jurnal.ainarapress.org/index.php/lms/article/view/183>

- Situmorong dan Lutfi. (2014). Analisis Data: Untuk Riset Manajemen dan Bisnis, Edisi 2, Medan: USU Press
- SK UMK Jawa Barat. (2022). Diakses dari <https://indolabourdatabase.files.wordpress.com/2021/12/sk-umk-jawa-barat-2022.pdf>
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2012). Manajemen Keuangan Teori. Konsep dan Aplikasi. Yogyakarta: Ekonosia
- Tamami, S., & Mulia, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Garuda Area Jaya Batam. EQUILIBIRIA, 5(1). Diakses dari <https://www.jurnal.unrika.ac.id/index.php/equi/article/view/1639>
- Widodo. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.