



Pengaruh Fasilitas dan Motivasi Karyawan PT.Indo Citra Pacific

Rizka Meidina Utama¹, Akhmad Fauzi²

^{1,2}, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur Surabaya

Abstract

Received: 9 Februari 2023

Revised: 21 Februari 2023

Accepted: 2 Maret 2023

A company needs to pay attention to control and encourage good performance of its employees because it will become one of the main driving factors for the continuity of operations in the company. When employees are given the right tools, good working conditions, and good working motivation, it can create a more conducive working atmosphere and make work more effective. The purpose of this study was to evaluate the positive influence, significance of the facilities, and work motivation of employees at PT. Indocitra Pacific. This research is using saturated sampling method and questionnaire data collection using a five-point Likert scale as a measurement. The population and sample used in this study involving 32 respondents which are all permanent employees of PT. Indocitra Pacific and is using Partial Least Square (PLS) as analysis method. Based on the results of the research, it was found that a good work facility and a good motivation of working has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Indocitra Pacific.

Keywords: Worker facilities, employee motivation and performance

(*) Corresponding Author: meidinautama.rizka@gmail.com

How to Cite: Utama, R., & Fauzi, A. (2023). Pengaruh Fasilitas dan Motivasi Karyawan PT.Indo Citra Pacific. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(7), 364-370. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7817700>

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang peranannya sangatlah penting pada setiap kegiatan didalam perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia (SDM) adalah penggerak inti pada setiap kelancaran seluruh aktivitas organisasi. Keberadaan sumber daya manusia juga menjadi pengaruh bagi maju-mundurnya suatu perusahaan. Jika sebuah perusahaan berkomitmen untuk berkembang memiliki sistem untuk menganalisis sumber daya manusia, setiap orang yang bekerja di sana akan dapat memahami seberapa sukses dan berkembang kinerja mereka.

Kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai kondisi yang harus dipahami dan disahkan oleh pihak yang berkepentingan untuk menetapkan batas keluaran tertentu. Perusahaan terhubung dengan misi dan visi bisnis yang unik dan memahami dampak positif dan negatif dari setiap kebijakan operasi tertentu. Oleh karena itu, pentingnya prestasi kerja karyawan bagi bisnis dan organisasi itu sendiri tidak dapat terlalu ditekankan. Beberapa faktor risiko yang terkait dengan deklarasi hasil perang. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengurangan pekerjaan karyawan atau dalam kaitannya dengan jaringan intra-perusahaan. Faktor terpenting yang mempengaruhi lingkungan perusahaan adalah fasilitas.

Fasilitas didefinisikan sebagai faktor pendukung bagi karyawan untuk melakukan tugas dari beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Sebagai



contohnya dukungan alat yang tepat dan juga fasilitas kerja yang baik dan memadai dapat menjadikan performa kerja karyawan menjadi kondusif, sehingga pekerjaan akan menjadi efisien serta efektif. (Hasibuan and Malayu 2014). Tanpa seseorang yang dapat mengembangkan, menggunakan, dan mendapat manfaat maka fasilitas yang komprehensif dan strategi motivasi kerja tidak akan efektif. Hal tersebut dapat dikatakan karena kesuksesan suatu perusahaan dapat diukur dari hasil kinerja yang dilakukan oleh para karyawannya, sehingga program pemberdayaan karyawan untuk memantau kegiatan yang dipimpin karyawan selama bekerja termasuk dalam hal yang penting.

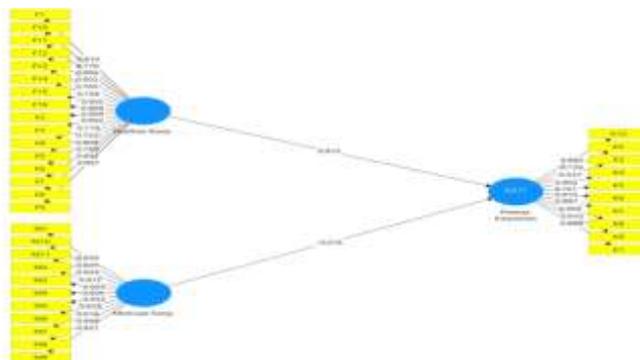
METODE

Digunakan metode secara kuantitatif pada penelitian ini dengan mengumpulkan data yang dibutuhkan penelitian sebagai data primer. Penulis menggunakan data primer yang yang didapatkan langsung dari semua populasi sebanyak 32 orang karyawan tetap PT. Indocitra Pacific di Surabaya dengan cara menyebarkan kuesioner. Penelitian ini mempunyai jumlah anggota responden yang tidak terlalu banyak, oleh sebab itu penelitian ini digunakan metode *sampling* jenuh sebagai metode penentu sampelnya dikarenakan seluruh anggota populasi digunakan sebagai *sample*. Selain itu, digunakan skala *Likert* dikarenakan data pada penelitian termasuk dalam data ordinal.

Metode pengumpulan datanya adalah memberikan kuisisioner atau daftar pertanyaan. Pada teknik ini, para responden akan diberikan daftar pertanyaan yang nantinya dapat diisi atau dipilih jawabannya. Berbagai pertanyaan yang ada pada kuisisioner tersebut dibuat dengan menggunakan skala 1-5 atau secara spesifik yaitu skala penentuan variabel dari mulai tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Untuk dapat menganalisis data, metode *Partial Least Square* atau PLS mengkonstruksi berbagai model yang dapat diperkirakan apabila suatu *factor* dianggap terlalu banyak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut merupakan hasil serta analisis data yang *Partial Least Square* atau PLS yaitu adanya R-Square, *path coefficient*, outer model dan *factor loading* tergambar pada grafik di bawah ini :



Gambar 1

Outer model dengan factor loading,path coefficient dan R-Square

Berdasarkan dari grafik PLS yang ada di atas, besarnya nilai faktor *loading* pada setiap indikator di atas panah yang berada di antara indikator serta variabel. Selain itu, besarnya koefisien jalur pada bagian atas garis panah antara variabel endogen dengan variabel eksogen juga terlihat. Lalu besaran R-square juga dapat terlihat terletak tepat dalam lingkaran variabel endogen yaitu Fasilitas Kerja.

Tabel 1 Outer Loading

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
F1 <- Fasilitas Kerja	0,810	0,800	0,054	14,915	0,000
F10 <- Fasilitas Kerja	0,776	0,764	0,071	10,900	0,000
F11 <- Fasilitas Kerja	0,896	0,898	0,016	57,390	0,000
F12 <- Fasilitas Kerja	0,902	0,901	0,018	50,402	0,000
F13 <- Fasilitas Kerja	0,765	0,752	0,073	10,488	0,000
F14 <- Fasilitas Kerja	0,758	0,743	0,070	10,841	0,000
F15 <- Fasilitas Kerja	0,905	0,906	0,013	67,476	0,000
F16 <- Fasilitas Kerja	0,806	0,796	0,053	15,130	0,000
F2 <- Fasilitas Kerja	0,909	0,910	0,012	72,843	0,000
F3 <- Fasilitas Kerja	0,902	0,901	0,018	49,991	0,000
F4 <- Fasilitas Kerja	0,779	0,767	0,070	11,069	0,000
F5 <- Fasilitas Kerja	0,757	0,742	0,069	10,893	0,000
F6 <- Fasilitas Kerja	0,804	0,795	0,054	14,807	0,000
F7 <- Fasilitas Kerja	0,769	0,757	0,071	10,820	0,000
F8 <- Fasilitas Kerja	0,901	0,899	0,019	46,467	0,000
F9 <- Fasilitas Kerja	0,907	0,908	0,013	71,169	0,000
K10 <- Kinerja Karyawan	0,880	0,873	0,033	26,483	0,000
K2 <- Kinerja Karyawan	0,739	0,730	0,064	11,508	0,000
K3 <- Kinerja Karyawan	0,537	0,532	0,070	7,622	0,000
K4 <- Kinerja Karyawan	0,902	0,901	0,014	64,813	0,000
K5 <- Kinerja Karyawan	0,721	0,712	0,060	11,984	0,000

K6 <- Kinerja Karyawan	0,910	0,910	0,011	79,213	0,000
K7 <- Kinerja Karyawan	0,887	0,880	0,031	28,704	0,000
K8 <- Kinerja Karyawan	0,909	0,909	0,011	79,839	0,000
K9 <- Kinerja Karyawan	0,910	0,910	0,011	82,564	0,000
M1 <- Motivasi Kerja	0,830	0,823	0,045	18,652	0,000
M10 <- Motivasi Kerja	0,829	0,822	0,045	18,563	0,000
M11 <- Motivasi Kerja	0,924	0,921	0,021	44,767	0,000
M2 <- Motivasi Kerja	0,912	0,910	0,021	43,345	0,000
M3 <- Motivasi Kerja	0,929	0,926	0,020	47,145	0,000
M4 <- Motivasi Kerja	0,909	0,906	0,023	40,238	0,000
M5 <- Motivasi Kerja	0,932	0,929	0,018	50,461	0,000
M6 <- Motivasi Kerja	0,828	0,821	0,046	18,196	0,000
M7 <- Motivasi Kerja	0,916	0,913	0,022	42,578	0,000
M8 <- Motivasi Kerja	0,909	0,907	0,021	42,467	0,000
M9 <- Motivasi Kerja	0,921	0,918	0,021	44,322	0,000
K1 <- Kinerja Karyawan	0,888	0,881	0,032	27,753	0,000

Sumber : Data diolah,2022

Dapat dilihat pada tabel yang terletak di atas ini bahwa validitas indikator yang diukur melalui nilai faktor *loading* dikatakan mencukupi bila lebih besar dari nilai 0,5 dan/atau memiliki nilai dari T-statistic yang lebih besar dari angka 1,96 (nilai Z pada α adalah 0,05). Ketika *Factor Loading* yang dimana hubungan antar variabel dan indikator memiliki nilai yang $>0,5$ maka validitas dapat dikatakan terpenuhi. Begitu pula apabila nilai dari T-statistic $> 1,96$ maka dapat dikatakan bahwa signifikansinya terpenuhi.

Apabila mengacu dari tabel di atas maka ditemukan bahwa semua indikator termasuk reflektif dalam variable **Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kinerja Karyawan**. Hal ini terlihat dengan menunjukkan faktor *loading* atau *original sample* yang nilainya $>0,05$ dan signifikan yang dimana (T-Statistik bernilai lebih besar daripada nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96). Sehingga, hasil estimasi semua indikator sudah memenuhi *Convergen Validity*, dapat dikatakan juga bahwa **validitas baik**.

Pengujian Hipotesis

Dilakukan uji hipotesis melalui model struktural yang secara spesifik menggunakan model nilai R-Square, dimana model ini adalah pengujian

goodness-fit model. Pengujian *inner model* tersebut terlihat berdasarkan besaran pada nilai R-Square yang terletak dalam persamaan antar variabel laten. Besarnya variabel eksogen (bebas/independent) pada model dapat menerangkan variabel endogen (terikat/dependent) ditunjukkan dengan Nilai R². Pengujian ini dipaparkan dalam Tabel 2 Uji Hipotesis Struktural di bawah ini :

Tabel 2 Uji Hipotesis Struktural

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
F -> K	0,915	0,919	0,074	12,356	0,000
M -> F	-0,016	-0,021	0,084	0,189	0,850

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Uji Hipotesis 1

Nilai *original sample estimate LS* seperti yang terlihat pada tabel di atas ini adalah sebesar 0,451 dengan signifikan dibawah 5% (berdasarkan nilai tabel *Z α* adalah 0,05) atau P-Value 0,000 < 0,05. Sehingga hasilnya menjadi **Signifikan (positif)**. Kemudian, variabel dengan nilai T-statistik 9,184 > nilai T-tabel sebesar 1,96. Nilai orisinil dari estimasi sampel positif menunjukkan bahwa baik serta laiknya fasilitas kerja dapat memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Dari hasil regresi tersebut, kesimpulannya adalah **hipotesis pertama dapat diterima**.

Uji Hipotesis 2

Pada pengujian lanjutan yang kedua dilakukan untuk melihat pengaruh motivasi kerja yang positif pada performa kerja karyawan. Hasil uji tersebut terlihat pada tabel 2, dimana performa kinerja mendapatkan nilai *original sample estimate* sebanyak 0,545 dengan nilai T-statistiknya 11,586 > 0,234 (berdasarkan nilai table, *Z α* = 0,05) atau P-Value 0,000 < 0,05. Dari nilai tersebut ditemukan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif pada performa kinerja karyawan yang tingkat signifikansinya lebih dari 5% artinya **signifikan positif**. Sehingga dari pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan **hipotesis 2 dapat diterima**.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bila didasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan yang mendapat fasilitas dengan baik dapat berpengaruh positif terhadap performa kerjanya. Namun dalam kenyataan yang terdapat di lapangan, ada kalanya karyawan juga tidak melakukan pekerjaannya dengan optimal sekalipun ia telah mendapatkan fasilitas dari perusahaan yang mendukung performa kerjanya. Untuk kasus PT. Indocitra Pacific, dikarenakan perusahaan tidak pengadaan fasilitas yang baik dan laik kepada karyawan, terjadi adanya penurunan akan terhadap tingkat kinerja dan motivasi karyawan. Padahal ketersediaan fasilitas kerja yang baik menjadi unsur yang dapat menentukan tingkatan performa kinerja setiap karyawan ketika mengerjakan pekerjaannya. Sarana seperti alat-alat pendukung yang ada di kantor, yang digunakan karyawan ketika bekerja merupakan ketersediaan fasilitas yang dimaksud. Apabila

perusahaan menginginkan adanya peningkatan performa kerja maka ketersediaan sarana tersebut lebih baik tersedia agar performa kerja karyawan meningkat atau menjadi motivasi bagi karyawan.

Sulfia Fahmy TR (2017) melakukan penelitian yang serupa dengan meneliti pengaruh fasilitas kerja pada peningkatan kinerja di salah satu kantor dinas di Sulawesi Selatan. Dari hasil penelitiannya tersebut membuktikan pentingnya fasilitas kerja yang baik karena akan memberi pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan kantor dinas tersebut. Pernyataan pentingnya fasilitas kerja agar mendukung performa karyawan suatu perusahaan juga didukung dengan penelitian yang dilakukan Indah Listiyani (2016) dimana berfokus dalam meneliti pengaruh fasilitas kerja pada kinerja mereka di suatu perusahaan elektronik di Kediri. Hasil penelitian tersebut kembali menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari fasilitas kerja yang signifikan pada performa kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terkait pengaruh/dampak motivasi kerja dalam performa karyawan pada suatu perusahaan, diperoleh hasil bahwa motivasi dalam bekerja dapat mempunyai pengaruh positif pada kinerja para karyawan tetap di PT. Indocitra Pacific Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan mengenai pengaruh motivasi pada kinerja karyawan pada perusahaan PT. Indocitra Pacific Surabaya dapat diterima. Didapatkan hasil analisis bahwa pernyataan variabel motivasi kerja ialah variabel yang paling kuat, hal ini berdasarkan jawaban responden dari hasil penelitian yang terlihat berdasarkan indikator paling berpengaruh atau disebut *loading factor* terbesar atau indikator X2.1.

Jaillan Abdulkadir (2016) yang pernah melakukan penelitian serupa dengan meneliti pengaruh dari kemampuan, motivasi, dan fasilitas kerja pada suatu kantor dinas di Palangkaraya menunjukkan bahwa motivasi dalam bekerja sangat mempengaruhi secara signifikan pada kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Pernyataan yang sama juga didukung Florida Dessy Putri Sannudin (2013) dalam karya penelitiannya dengan membuktikan bahwa adanya motivasi dalam bekerja dapat memberi pengaruh positif bagi performa kerja karyawan pada sebuah perusahaan semen di daerah Sulawesi Selatan.

Berbagai penelitian tersebut menjadi bukti bahwa terdapat pengaruh positif yang memiliki signifikansi kinerja karena adanya motivasi kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa keadaan pada suatu perusahaan ketika mampu memberi motivasi tinggi pada karyawannya, maka performa dari kinerja seorang karyawan pun menjadi meningkat. Tetapi, apabila motivasi karyawan menurun, membuat performa kerja karyawan menjadi menurun.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang menggunakan penelitian metode *PLS* ini, terungkap bahwa pengujian menggunakan variabel fasilitas kinerja karyawan PT. Indocitra Pacific Surabaya menghasilkan adanya pengaruh yang positif dan juga signifikan pada kinerja karyawan perusahaan. Hal tersebut merupakan pertanda bila fasilitas yang diberikan oleh perusahaan baik, oleh sebab itu semakin meningkat pula kinerja dari para karyawannya. Sedangkan variabel motivasi kerja ditemukan dapat memberi pengaruh yang positif dan signifikan bagi karyawan

dalam meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif, positif, dan baik sehingga membuat performa kinerja karyawan juga ikut meningkat serta efektif

DAFTAR PUSTAKA

- A.A., Mangkunegara. P. A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perusahaan*. PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2009). Partial least Square (PLS) Alternatif SEM. *dalam penelitian bisnis*. Andi.
- Hani Handoko .T. (2012). *Manajemen Personalia : Dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). BPFE.
- Hasibuan, & Malayu, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. SDM* (Revisi Cet). Bumi Aksara.
- Robbins, P. S, & Coutler, M. (2016). *Human Resources Management. edisi 16* (Edisi 16 J). Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan : Produktivitas Kerja*. MANDAR MAJU.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif : Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Edisi Pert). KENCANA.
- Suwatno, & Prianja, D. J. (2011). *Manajemen SDM : Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. In *Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Syahyuti. (2010). *Definisi Variabel Indikator : Pengukuran Dalam Ilmu Sosial*. Bina Rena Pariwara.
- Tjiptono, Fendy, and Diana Anastasia. 2015. "Kinerja Berbasis Pelayanan Pada Perpustakaan Digital Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta" *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen* 2(1): 262.
- Thomas, Y. A., Rorong, A. J., & Tampongangoy, D. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(046), 1–10.
- Veithzal, R., & Sagala, J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia : untuk Perusahaan*. In *dari teori ke praktik*. Rajawali Press.
- Wahjono. (2010). *Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu.