



OPEN ACCESS

Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan

Riyanti Bunga Safitri

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Haidilia Maharani

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

riantybungasafitri@gmail.com , dosen02006@unpam.ac.id

Abstrak. This research is motivated by the importance of work facilities and job satisfaction in improving employee performance at PT Transkom Integrasi Mandiri, where performance achievements over the past three years have not met the company's target. The study aims to determine the influence of work facilities (X_1) and job satisfaction (X_2) on employee performance (Y), both partially and simultaneously. The research uses a quantitative approach with 65 respondents obtained through observation, interviews, and questionnaires, and the data were analyzed using multiple linear regression with SPSS 26. The results show that simultaneously X_1 and X_2 significantly affect Y , indicated by an F value of $85.986 > 2.750$ and a significance of $0.000 < 0.05$. Partially, work facilities have a positive and significant effect, with the regression equation $Y = 7.513 + 0.814 X_1$, a correlation coefficient of 0.784, and an R square of 0.615, meaning 61.5% of performance is explained by work facilities while the remaining 38.5% is influenced by other factors. Job satisfaction also has a positive and significant effect through the equation $Y = 5.543 + 0.911 X_2$, a correlation coefficient of 0.787, and an R square of 0.619, indicating that 61.9% of performance is explained by job satisfaction and the remaining 38.1% by other external factors. The study concludes that improving work facilities (X_1) and job satisfaction directly (X_2) contributes to enhancing employee performance, making both factors essential considerations in managerial decision-making.

Keywords: Work Facilities, Job Satisfaction, Employee Performance

Abstrak Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya fasilitas kerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Transkom Integrasi Mandiri, di mana capaian kinerja tiga tahun terakhir belum mencapai target. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh fasilitas kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan 65 responden melalui observasi, wawancara, dan kuesioner, serta analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y , dibuktikan dengan F hitung $85,986 > 2,750$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara parsial, fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan dengan persamaan $Y = 7,513 + 0,814 X_1$, koefisien korelasi 0,784, dan R square 0,615, sehingga 61,5% kinerja dijelaskan oleh fasilitas kerja dan 38,5% sisanya oleh faktor lain. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif signifikan dengan persamaan $Y = 5,543 + 0,911 X_2$, koefisien korelasi 0,787, dan R square 0,619, di mana 61,9% kinerja dijelaskan oleh kepuasan kerja dan 38,1% sisanya oleh faktor lain di luar penelitian. Penelitian menyimpulkan bahwa peningkatan fasilitas kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berkontribusi langsung dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga keduanya perlu menjadi perhatian dalam kebijakan manajerial perusahaan

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Kepuasaan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Disetiap instansi atau perusahaan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja sekaligus menyediakan fasilitas yang memadai agar produktivitas karyawan dapat tercapai sesuai dengan harapan perusahaan. Fasilitas kerja yang memadai, seperti sarana dan prasarana yang lengkap dan nyaman, memiliki peran signifikan dalam memudahkan pekerjaan dan meningkatkan efisiensi. Fasilitas kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai, mengurangi kelelahan,

dan meminimalisir hambatan teknis dalam bekerja, sehingga secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja

PT. Tanskom Integrasi Mandiri adalah penyedia layanan yang menawarkan layanan BPO (Business Process Outsourcing) & TI (Teknologi Informasi) yang membantu perusahaan untuk fokus pada kompetensi intinya, meningkatkan efisiensi dan sudah bekerjasama dengan salah satu perusahaan besar di Indonesia dengan memiliki beberapa pekerjaan yang dapat memenuhi target. Data Kinerja pada PT. Transkom Integrasi Mandiri dibawah ini dapat dilihat :

**Tabel 1. 1
Kinerja Karyawan PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan (2022-2024)**

No.	Kinerja	2022		2023		2024	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Tingkat kepuasan pelanggan	100%	96%	100%	96%	100%	97%
2.	Kecepatan dalam merespon pelanggan	100%	94%	100%	96%	100%	97%
3.	Tingkat retensi pelanggan	100%	90%	100%	88%	100%	93%
4.	<i>First contact pelanggan</i>	100%	80%	100%	76%	100%	80%
5.	Jumlah complain pelanggan	100%	92%	100%	94%	100%	96%
Rata-Rata Indikator		100%	90.4%	100%	90%	100%	92.6%

Sumber : HRD PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan 2025

Berdasarkan Tabel 1.1, kinerja karyawan PT. Transkom Integrasi Mandiri pada tahun 2022 hingga 2024 menunjukkan hasil yang bervariasi di setiap indikator. Pada indikator tingkat kepuasan pelanggan, kinerja karyawan cenderung stabil dengan pencapaian realisasi sebesar 96% pada tahun 2022 dan 2023 serta meningkat menjadi 97% pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan adanya konsistensi dalam menjaga pelayanan kepada pelanggan. Demikian pula pada indikator kecepatan dalam merespon, terdapat tren peningkatan, dari 94% pada tahun 2022 menjadi 96% di tahun 2023, dan meningkat kembali menjadi 97% pada tahun 2024. Kondisi ini mengindikasikan adanya peningkatan efektivitas dalam proses pelayanan dan respon yang diberikan kepada pelanggan

**Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan**

**Tabel 1.2
Pra Survey Fasilitas Kerja Pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan
(2022-2024)**

No.	Pernyataan	Realisasi								Jumlah Responden	
		2022	Ya	Tidak	2023	Ya	Tidak	2024	Ya		
1.	Apakah fasilitas kerja yang tersedia sudah mendukung produktivitas dan kenyamanan anda dalam bekerja	65%	20	10	68%	20	10	69%	21	9	30
2.	Apakah anda pernah mengalami kendala akibat fasilitas kerja yang tidak memadai (komputer rusak, ruang kerja tidak nyaman, dll)	67%	20	10	68%	20	10	70%	21	9	30
3.	Ruang kerja yang saya tempati nyaman dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya	64%	19	11	65%	20	10	68%	20	10	30
4.	Perusahaan saya menyediakan fasilitas pendukung seperti ruang ibadah, pantry dan ruang kesehatan	65%	20	10	65%	20	10	68%	20	10	30
5.	Fasilitas kerja yang tersedia tidak mendukung kenyamanan selama bekerja dalam jangka waktu panjang	64%	19	11	65%	20	10	70%	21	9	30

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan terhadap 30 responden pada tahun 2022-2024, diketahui bahwa masih terhadap ketimpangan antara target yang ditetapkan perusahaan 100% dengan realisasi tingkat fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Pada pernyataan pertama, mengenai apakah fasilitas kerja sudah mendukung produktivitas dan kenyamanan, realisasi respon positif meningkat dari 65% (2022) menjadi 69% (2024). Meskipun ada tren kenaikan,

**Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan**

capaian ini masih jauh dari target 100%, menunjukkan perlunya peningkatan fasilitas secara lebih optimal

**Tabel 1.3
Pra Survey Kepuasan Kerja Pada PT. Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan
(2022-2024)**

No.	Pernyataan	Realisasi										Jumlah Responden
		2022	Ya	Tidak	2023	Ya	Tidak	2024	Ya	Tidak		
1.	Gaji yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab saya	65%	20	10	65%	20	10	67%	20	10		30
2.	Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya	65%	20	10	68%	20	10	70%	21	9		30
3.	Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja saya	65%	20	10	68%	20	10	70%	21	9		30
4.	Promosi ditempat kerja diberikan berdasarkan kinerja	65%	20	10	67%	20	10	68%	20	10		30
5.	Atasan memberikan arahan dan bimbingan secara jelas	65%	20	20	67%	20	10	68%	20	10		30

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan terhadap 30 responden dari tahun 2022 hingga 2024, terlihat bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap beberapa aspek pekerjaan masih belum mencapai target yang diharapkan, yaitu 100%.

Pada pernyataan pertama tentang kesesuaian gaji dengan beban kerja, tingkat kepuasan hanya mencapai 67% di tahun 2024, meskipun ada sedikit peningkatan dari tahun-tahun sebelumnya. Begitu juga dengan pernyataan kedua dan ketiga, yang menunjukkan bahwa kepuasan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan serta kenyamanan bekerja dengan rekan kerja terus mengalami peningkatan hingga 70% pada 2024. Sementara itu, kepuasan

terhadap sistem promosi berdasarkan kinerja dan bimbingan dari atasan juga meningkat secara perlahan, namun masih berada di angka 68%.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam organisasi sesuai standar dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2021) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Suatu Perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk berkualitas, mengingat karyawan merupakan asset penting bagi Perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya

Fasilitas Kerja

Menurut Rangkuti dkk (2021:555) Fasilitas Kerja adalah “Merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang”. Berdasarkan pengertian fasilitas kerja dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai yang diberikan oleh instansi sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas dan akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai didalam instansi

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang timbul dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Badeni (2013), kepuasan kerja muncul ketika terdapat kesesuaian antara harapan karyawan dengan apa yang diterima dari organisasi, baik dari segi gaji, fasilitas kerja, maupun hubungan kerja. Sementara itu, Norn (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja terbentuk ketika perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta mendukung perkembangan karyawan. Kepuasan kerja juga dianggap sebagai faktor penting yang memengaruhi tingkat motivasi, loyalitas, serta komitmen karyawan terhadap perusahaan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin besar kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Balaka (2022:9) berpendapat bahwa sebuah penelitian kuantitatif adalah “Merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrument, analisis, data bersifat statistik”.

Menurut Sugiyono (2019:2), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara random dan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yang bersifat statistik. Lebih lanjut, Sugiyono (2019:13) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel, sehingga dapat memberikan

gambaran mengenai ada atau tidaknya pengaruh, keterkaitan, maupun hubungan sebab akibat antarvariabel yang diteliti. Penelitian asosiatif memiliki tingkat analisis yang lebih tinggi dibandingkan penelitian deskriptif atau komparatif, karena melalui penelitian asosiatif dapat dibangun suatu teori yang berfungsi menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol suatu fenomena tertentu. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu kepuasan kerja dan fasilitas kerja, terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

**Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X1)**

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan	Keputusan
1	Pernyataan 1	0,800	0.244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
2	Pernyataan 2	0,837	0.244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
3	Pernyataan 3	0,830	0.244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
4	Pernyataan 4	0,442	0.244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
5	Pernyataan 5	0,821	0.244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
6	Pernyataan 6	0,680	0.244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
7	Pernyataan 7	0,712	0.244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
8	Pernyataan 8	0,791	0.244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
9	Pernyataan 9	0,665	0.244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
10	Pernyataan 10	0,805	0.244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber: data primer yang diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.8 maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel fasilitas kerja memiliki keputusan valid, karena nilai rhitung (*Corrected Item-Total Correlation*) > rtabel sebesar 0,244

**Tabel 4. 2
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasaan Kerja (X2)**

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan	Keputusan
1	Pernyataan 1	0,530	0.244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
2	Pernyataan 2	0,534	0.244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
3	Pernyataan 3	0,361	0.244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
4	Pernyataan 4	0,484	0.244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
5	Pernyataan 5	0,783	0.244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
6	Pernyataan 6	0,779	0.244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
7	Pernyataan 7	0,728	0.244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
8	Pernyataan 8	0,754	0.244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
9	Pernyataan 9	0,688	0.244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
10	Pernyataan 10	0,753	0.244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber: data primer yang diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.9 maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel kepuasaan kerja memiliki keputusan valid, karena nilai rhitung (*Corrected Item-Total Correlation*) > rtabel sebesar 0,244

Tabel 4. 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan	Keputusan
1	Pernyataan 1	0,876	0.244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
2	Pernyataan 2	0,898	0.244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
3	Pernyataan 3	0,903	0.244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
4	Pernyataan 4	0,882	0.244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
5	Pernyataan 5	0,860	0.244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
6	Pernyataan 6	0,847	0.244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
7	Pernyataan 7	0,731	0.244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
8	Pernyataan 8	0,787	0.244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
9	Pernyataan 9	0,707	0.244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
10	Pernyataan 10	0,740	0.244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber: data primer yang diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.10 maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel kinerja karyawan memiliki keputusan valid, karena nilai rhitung (Corrected Item-Total Correlation) > r_{tabel} sebesar 0,244

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 4
Hasil uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keputusan
1	Fasilitas Kerja (X1)	0,902	0,60	Reliabel
2	Kepuasaan Kerja (X2)	0,835	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,945	0,60	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.11 uji reliabilitas terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel penelitian dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha >0,60. Oleh karena itu, koefisien reliabilitas instrumen Fasilitas kerja adalah sebesar 0,902, instrumen Kepuasaan kerja adalah sebesar 0,835, dan instrumen kinerja karyawan sebesar 0,945. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki nilai Cronbach Alpha >(0,60), sehingga dinyatakan reliabel. Dengan demikian, semua butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

Uji Normalitas

Tabel 4. 5
Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.67764148
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.069
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

**Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan**

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data olah spss 26

Pada tabel 4,12 dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200, $> \alpha = 0.05$, berarti sesuai dengan pengambilan keputusan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov data memiliki distribusi normal dan telah memenuhi syarat normalitas dalam model regresi

Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. 6
Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients ^a			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance
1	(Constant)	.439	2.932		.150	.881	
	Fasilitas Kerja	.481	.092	.463	5.201	.000	.539
	Kepuasaan Kerja	.547	.103	.472	5.305	.000	1.856

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4,13 dapat disimpulkan bahwa hasil uji Multikolinieritas diketahui nilai *Tolerance* sebesar 0.539 atau lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF 1.856 atau lebih kecil dari 10.00. Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi gejala Multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4. 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.787	1.903		.414	.681
	Fasilitas Kerja	.007	.060	.021	.124	.902
	Kepuasaan Kerja	.047	.067	.120	.701	.486

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: data primer yang diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 di atas, glejser test model pada variabel Fasilitas Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,902 dan Kepuasaan Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,486 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak di pakai sebagai data penelitian

Uji Analisis Regresi Linier

**Tabel 4. 8
Hasil Uji Regresi Linier Berganda X1 dan X2 Terhadap Y**

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta			

**Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan**

1	(Constant)	.439	2.932		.150	.881
	Fasilitas Kerja	.481	.092	.463	5.201	.000
	Kepuasaan Kerja	.547	.103	.472	5.305	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah 2025

1. Konstanta 0,439 menyatakan bahwa tanpa adanya Fasilitas kerja dan Kepuasaan kerja maka kinerja karyawan akan tetap terbentuk 0,439
2. Nilai regresi 0,481X1 artinya apabila variabel Fasilitas kerja (X1) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel Kepuasaan kerja (X2) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,481 satuan
3. Nilai regresi 0,547 X2 artinya apabila variabel Kepuasaan kerja (X2) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel Fasilitasi kerja (X1) tetap, maka keputusan pemeblian (Y) akan meningkat sebesar 0,547 satuan

Koefisien Korelasi

**Tabel 4. 9
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan X1 dan X2 terhadap Y**

Model Summary								
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.857 ^a	.735	.726	3.736	.735	85.986	2	62

a. Predictors: (Constant), Kepuasaan Kerja , Fasilitas Kerja

Sumber: data primer yang diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,857 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1.000 artinya variabel Fasilitas kerja dan Kepuasaan kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel 4. 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi secara simultan X1 dan X2 terhadap Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.726	3.736

a. Predictors: (Constant), Kepuasaan Kerja , Fasilitas Kerja

Sumber: data primer yang diolah 2025

Berdasarkan pada tabel 4.23 diatas didapatkan nilai pada R Square sebesar 0,563 yang artinya bahwa Fasilitas kerja (X1) dan Kepuasaan Kerja (X2) memiliki kontribusi secara parsial sebesar 73,5% terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya 26,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Uji Hipotesis

**Tabel 4. 11
Hasil Uji Signifikan Parsial X1 Terhadap Y (Uji T)**

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		

**Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan**

1	(Constant)	7.513	3.124	2.405	.019
	Fasilitas Kerja	.814	.081	.784	10.026 .000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4,24 diatas, dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar $10,026 > t_{tabel} 1,998$ sehingga tingkat signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$, Sehingga dapat disimpulkan H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh Fasilitas kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

**Tabel 4. 12
Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Kepuasaan Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.543	3.285	1.687	.097
	Kepuasaan Kerja	.911	.090	.787	10.126 .000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4,25 diatas, dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar $10,126 > t_{tabel} 1,998$ sehingga tingkat signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$, Sehingga dapat disimpulkan H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh Kepuasaan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

**Tabel 4. 13
Hasil Uji Statistik Simultan X1 dan X2 Terhadap Y (Uji F)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2400.951	2	1200.475	85.986	.000 ^b
	Residual	865.603	62	13.961		
	Total	3266.554	64			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasaan Kerja , Fasilitas Kerja						

Sumber : data yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4,26 diatas dapat diketahui nilai Sig. untuk pengaruh (simultan) X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $85.986 > F_{tabel} 2,750$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi Kerja (X_1) dan disiplin Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah penulis uraikan mengenai Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepuasaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Transkom Integrasi Mandiri di bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 7.513 + 0,814 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,784 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat, nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,615 atau sebesar 61,5% sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, Uji hipotesis nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,026 > 1,998)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 di terima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri
2. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 5.543 + 0,911 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,787 artinya kedua variabel mempunyai tingkat

- hubungan yang kuat, nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,619 atau sebesar 61,9% sedangkan sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti, Uji hipotesis nilai $t_{hitu} > t_{tabel}$ atau ($10,126 > 1,998$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 di terima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasaan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri
3. Berdasarkan hasil analisis, menunjukan bahwa Fasilitas kerja (X1) dan Kepuasaan Kerja (X2) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 0,439 + 0,481X_1 + 0,547 X_2$, nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh 0,857 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat, nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,735 atau sebesar 73,5% sedangkan sisanya sebesar 26,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti, Uji hipotesis nilai $F_{hit} > F_{tabel}$ atau ($85,986 > 2,750$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 di terima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Fasilitas kerja dan Kepuasaan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri secara simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam, 21(2), 128-138.
- Amelya, T. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis Triana Amelya.
- Anggraini, B., & Octarinie, N. (2022). Analisis Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja dan Tingkat Disiplin Kerja terhadap Kinerja Para Perangkat Desa pada Kecamatan Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin. Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis, 2(2), 59-66.
- Anggraini, V., & Ilhami, M. D. (2023). Pengaruh Kualitas Produk dan Promosi Melalui Media Sosial Terhadap Keputusan Pembelian di Vlawless Kefir Kota Bengkulu. Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS), 4(1), 216-226.
- Arif, M., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh quality of work life dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Manager: Jurnal Ilmu Manajemen, 3(3), 445-449.
- Arikunto, S. (2021). Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan. Bumi Aksara.
- Arikunto, S. (2022). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta.
- Balaka, M. Y. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Cen, C. C. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Inovasi Pratama
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., ... & Irwanto, I. (2022). Manajemen sumber daya manusia.
- Febriana, L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
- Febriyanti, D. A., & Ain, S. Q. (2021). Pengembangan modul matematika berbasis etnomatematika pada materi bangun datar di sekolah dasar. Jurnal Basicedu, 5(3), 1409-1417.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giyoto, G., & Santoso, R. B. (2021). Manajemen Pengembangan Karakter Muslim Moderat Pada Siswa Madrasah Aliyah. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 7(1), 475-483.
- Harto, B., Susanto, A., & Rahayu, S. (2021). *Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.

- Hoerudin, C. W. (2023). Upaya Meningkatkan Kemampuan Berbicara Melalui Pengembangan Media Pembelajaran Bahasa Indonesia Dalam Bentuk Buku Dongeng Fabel. *Antologi Kajian Multidisiplin Ilmu (Al-Kamil)*, 1(1), 1-10.
- Ichsan, R. N., & Karim, A. (2021). Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pt. Jasa Raharja Medan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 6(1), 54-57.
- Ihsanudin, D., Lestari, S. P., & Sutrisna, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Survei Pada Karyawan Mayasi Kota Tasikmalaya). *Jurnal Visi Manajemen*, 9(1), 01-15.
- Indrawan, B., & Dewi, R. K. (2020). Pengaruh net interest margin (NIM) terhadap return on asset (ROA) pada pt bank pembangunan daerah jawa barat dan banten tbk periode 2013-2017. *Jurnal E-Bis*, 4(1), 78-87.
- Internasional
- Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai
- Irfanudin, A. M. (2021). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 4(1), 12-23.
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS.
- Jelatu, H., & Jewaru, M. (2024). OPTIMALISASI KINERJA ORGANISASI Sinergi Fasilitas Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Kepuasan Kerja. *AMERTA MEDIA*
- Karim, A. (2023). Manajemen sumber daya manusia. CV. Intelektual Manifes Media.
- Khasanah, S. H., Ariani, N., & Argo, J. G. (2021). Analisis citra merek, kepercayaan merek, dan kepuasan merek terhadap loyalitas merek. *Konferensi Riset Nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 394-411.
- Khoyrunnisa, H. (2020). *Pengaruh fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*.
- Lafifa, A., & Sandy, S. R. O. (2023). Optimalisasi Peran Waiter & Waitress dalam Meningkatkan Pelayanan di Restoran Tang Palace Hotel JW Marriott Surabaya. *Jurnal Pariwisata dan Perhotelan*, 1(1), 8-8.
- Laia, T. (2024). PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT AMANDRAYA KABUPATEN NIAS SELATAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 159-172. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1269>
- Lutfiana, D. E. S., & Hermanto, S. B. (2021). Pengaruh profitabilitas, leverage dan ukuran perusahaan terhadap kinerja keuangan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 10(2). *Manajemen*, 3(1), 14-26.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. hilon sumatera. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 10-21.
- Marliana, L., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan
- Marumu, M. N. H. D., & Peuru, C. D. (2022). Pengaruh Jumlah Penduduk dan Pengangguran Terhadap Tingkat Kemiskinan di Kabupaten Tolitoli. *Growth: Jurnal Ilmiah Ekonomi Pembangunan*, 4(1), 19-26.
- Maulida, H., & Yusuf, R. (2024). Pengaruh Sosial Media Terhadap Peningkatan Minat Berkunjung Wisatawan Di Atv Aja. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran (JUMPER)*, 2(2).

- Monde, J. J., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. *Productivity*, 3(2), 187-192.
- Nasution, I., & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Budgeting*, 1(1), 9-14.
- Nurdianawati, I. (2021). Pengaruh Kebebasan Dalam Bekerja Dan Toleransi Akan Risiko Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan 2017-2018 (Doctoral dissertation, Universitas Jambi).
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 12(1), 1-9.
- Oktaviano, D. (2022). Pengaruh Faktor Psikologis Dan Sosiologis Terhadap Pengambilan Keputusan Pembelian Mobil (Studi Pada Konsumen Mobil Avanza di Provinsi Lampung). *Journal Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (SMART)*, 1(2), 46-54.
- Pahlawati, E., Norman, E., Supriyatna, R. K., & Hermaliana, M. (2022). Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid 19. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(1), 101-119.
- Pandipa, A. K. H. (2020). Pentingnya Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektifitas Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 10(1), 9-16.
- Panese, J. A. (2021). Pengaruh Profesionalisme Tenaga Pendidik Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Prajurit Pada Akademi Tni. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 16(2), 95-104.
- Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-123.
- Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) staf umum bagian pergudangan penerbangan angkatan darat (PENERBAD) di Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1).
- Pratama, R. A. (2020). Pengaruh Brand Image Diskon Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Di Aplikasi Bukalapak (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Metro).
- Pratama, S., & Saragih, N. A. (2022). Hubungan konsep diri dengan kepercayaan diri pada siswa smk melati perbaungan tahun ajaran 2021/2022. *Cybernetics: journal educational research and social studies*, 88-103.
- Pratiwi, A., & Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi Pt. Multi Elektriksejahtrindo, Citeureup Kabupaten Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa*
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(2), 75-84.
- Purwanto, S., Supangat, S., Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., Hariputra, A., ... & Arianto, T. (2024). Manajemen sumber daya manusia. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Rachman, N. A., & Aisyah, I. S. (2024). Pengaruh Profitabilitas Dan Leverage Terhadap Earnings Response Coefficient
- Rahmadani, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(3), 926-936.
- Rangkuti, A. E., Thasy, B., & Yanti, A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara. Prosiding Konferensi Nasional Social & Engineering Polmed (KONSEP), 2(1), 553-564.
- Rianti, S. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Karyawan di Truntum Hotel Padang. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 7(1), 7-12.

**Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan**

- Risandra, A. P., Nurdin, A., & Said, Y. M. (2023). Persepsi Masyarakat terhadap
- Rivai, V. (2024). *Manajemen sumber daya manusia untuk efektivitas organisasi*. Jakarta: Bumi
Aksara.
- Rochim, A. D. T., Suwarsono, B., & Kurniawan, B. W. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PR. Dua Dewi Cabang Kediri. Populer:
Jurnal Penelitian Mahasiswa, 2(4), 49-61.
- Sabrina. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Safrizal, H. B. A. (2022). Monograf Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan
Kinerja Pegawai.
- Santoso, S. (2021). Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS 26. PT Elex
Media Komputindo.
- Santoso, S. (2023). Statistik Parametrik dengan SPSS. PT Elex Media Komputindo.
- Saputra, A., & Ali, S. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan disiplin kerja
pegawai pada kelompok hukum organisasi dan Kepegawaian pada Badan Penyuluhan
dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian
Pertanian RI di Jakarta. Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi, 6(2), 1772-1784.
- Sugiyono, (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi
kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1),
137-146.