

ARTIKEL

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN
KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Penerapan Fasilitas Berbasis Teknologi di CV Satria Piningit Pangalengan)**

Oleh:

Lisna Noviyanti

NPM.228020081



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2023**

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Dibandingkan dengan faktor lain, sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga. Fenomena yang ditemui pada CV Ssatria Piningit adalah adanya penurunan kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor yang menyebabkan penurunan kinerja pada karyawan CV Satria Piningit, salah satunya adalah penyediaan fasilitas kerja yang kurang memadai. Kompetensi karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya masih rendah serta kepuasan kerja karyawan pada perusahaan masih rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan CV Satria Piningit”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif dan verifikatif. Sampel yang digunakan berjumlah 125 orang responden yang merupakan karyawan CV Satria Piningit. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden pada variabel fasilitas kerja, kompetensi dan kinerja karyawan berada dalam kategori baik sedangkan variabel kepuasan kerja berada dalam kategori cukup. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan besarnya pengaruh sebesar 0,569. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan besarnya pengaruh sebesar 0,317. Fasilitas kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan besarnya pengaruh sebesar 0,719. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besarnya pengaruh sebesar 0,802.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources are a very strategic and fundamental factor in an organization. Compared to other factors, human resources are the most valuable asset. . The phenomenon encountered at CV Ssatria Piningit is a decrease in employee performance at work. One of the factors that causes a decrease in performance among CV Satria Piningit employees is the provision of inadequate work facilities. Employee competency in doing their work is still low and employee job satisfaction at the company is still low. This research aims to determine and analyze "The Influence of Work Facilities and Competencies on Job Satisfaction and Their Impact on CV Satria Piningit Employee Performance". This research uses quantitative methods with descriptive and verification research approaches. The sample used was 125 respondents who were employees of CV Satria Piningit. The data analysis technique uses path analysis.

The results of the research show that respondents' responses to the variables of work facilities, competence and employee performance are in the good category, while the variable of job satisfaction is in the sufficient category. Work facilities have a significant effect on job satisfaction with an influence size of 0.569. Competency has a significant effect on job satisfaction with an influence size of 0.317. Work facilities and competence have a significant effect on job satisfaction with an influence size of 0.719. Job satisfaction has a significant effect on employee performance with an influence size of 0.802.

Keywords: Work Facilities, Competence, Job Satisfaction, Employee Performance

RINGKESAN

SDM mangrupikeun faktor anu strategis sareng fundamental dina hiji organisasi. Dibandingkeun sareng faktor sanés, sumber daya manusa mangrupikeun aset anu paling berharga. Fenomena anu karandapan di CV Ssatria Piningit nyaéta turunna kinerja pagawé di tempat gawé.

Salasahiji faktor anu ngabalukarkeun turunna kinerja di kalangan pagawé CV Satria Piningit nyaéta ayana fasilitas gawé anu teu nyukupan. Kompetensi pagawé dina ngalakukeun pagawéanana masih kénéh handap sarta kapuasan pagawéan di perusahaan masih kénéh handap. Ieu panalungtikan miboga tujuan pikeun nangtukeun jeung nganalisis “Pengaruh Sarana jeung Kompetensi Gawé kana Kasugemaan Pagawéan sarta Pengaruhna kana Kinerja Pagawé CV Satria Piningit”. Ieu panalungtikan ngagunakeun métode kuantitatif kalawan pendekatan panalungtikan déskriptif jeung verifikasi. Sampel anu digunakeun nyaéta 125 responden anu karyawan CV Satria Piningit. Téhnik analisis data ngagunakeun analisis jalur.

Hasil panalungtikan nuduhkeun réspodén réspodén kana variabel fasilitas gawé, kompetensi jeung kinerja pagawé aya dina katégori alus, sedengkeun variabel kapuasan gawé aya dina katégori cukup. Sarana gawé miboga éfék anu signifikan kana kapuasan pagawéan kalayan ukuran pangaruh 0,569. Kompetensi miboga pangaruh anu signifikan kana kapuasan pagawéan kalayan ukuran pangaruh 0,317. Sarana jeung kompetensi gawé miboga pangaruh anu signifikan kana kasugemaan pagawéan kalayan ukuran pangaruh 0,719. Kapuasan pagawéan miboga pangaruh anu signifikan kana kinerja pagawé kalayan ukuran pangaruh 0,802.

Kata Kunci: Sarana Gawé, Kompetensi, Kapuasan Kerja, Kinerja Pagawé

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan bisnis terjadi diantara perusahaan-perusahaan baik dalam lingkup lokal, regional maupun global. Perkembangan informasi dan teknologi yang membuat persaingan semakin ketat ditambah oleh adanya wabah Covid-19 menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan, salah satu cara untuk menjaga keberlangsungan hidup perusahaan adalah dengan cara menjaga sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Dibandingkan dengan faktor lain, sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga. Peran sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi, dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Sehingga hal ini menandakan bahwa perusahaan harus dapat memberi tanggung jawab atau suatu pekerjaan pada karyawannya sesuai dengan kemampuan atau keahlian agar konsumen merasa puas telah menggunakan barang atau jasa yang ditawarkan oleh perusahaan tersebut.

CV Satria Piningit merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan benih kentang Granola. CV Satria Piningit beralamatkan Desa Sukamanah Kecamatan Pangalengan, Kabupaten Bandung, Jawa Barat. Fenomena yang ditemui pada lokasi penelitian adalah adanya penurunan kinerja karyawan dalam bekerja. Hal ini terlihat dari penjualan benih kentang dari CV Satria Piningit yang terus mengalami penurunan penjualan. Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan CV Satria Piningit tahun 2021-2022:

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja CV Satria Piningit tahun 2022

Perilaku Kerja	2021			2022		
	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)
Kedisiplinan	10	80	8	10	75	7,5
Tanggung jawab	10	75	7,5	10	70	7
Kerjasama	10	80	8	10	80	8

Kepemimpinan	10	80	8	10	75	7,7
Hasil Kerja						
Kualitas	20	80	16	20	70	14
Kuantitas	20	80	16	20	70	14
Keterampilan kerja	20	80	16	20	80	16
Jumlah	100		79,5	100		74
Keterangan	Cukup			Cukup		

Sumber: CV Satria Piningit, diolah 2023

Keterangan:

>91% : Sangat Baik

80-90 : Baik

70-79 : Cukup

61-69 : Kurang

<60 : Buruk

Berdasarkan tabel 1.1 penilaian kinerja menurun dari 79,5% menjadi 74% hal ini berarti kinerja mengalami penurunan, dikategori cukup. Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di CV Satria Piningit mengalami penurunan kinerja dari tahun 2021 ke 2022. Nilai perilaku kinerja dilihat dari aspek kedisiplinan menurun dari 8% menjadi 7,5%, aspek tanggung jawab menurun dari 7,5% menjadi 7%, aspek kerjasama memiliki nilai yang sama dengan tahun sebelumnya, aspek kepemimpinan menurun dari 8% menjadi 7,5%. Nilai hasil kerja dilihat dari aspek kualitas kerja dan kuantitas kerja menurun dari 16% menjadi 14%, keterampilan kerja memiliki nilai yang sama dengan tahun sebelumnya.

Faktor yang menyebabkan penurunan kinerja pada karyawan CV Satria Piningit, salah satunya adalah penyediaan fasilitas kerja yang kurang memadai. Fasilitas kerja berperan penting dalam mendukung karyawan dalam bekerja, penggunaan fasilitas kerja yang membantu karyawan dalam mempercepat dalam menyelesaikan pekerjaan dan memudahkan dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan tingkat kinerja yang tinggi bagi para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Fasilitas terutama yang berkaitan dengan sarana dan alat-alat pendukung dalam perusahaan yang digunakan karyawan untuk bekerja harus tersedia cukup apabila perusahaan menginginkan peningkatan kinerja atau produktivitas karyawan. Selain meningkatkan kinerja karyawan juga akan memberikan rasa puas bagi karyawan itu sendiri.

Menurut Ramdhani (2019), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompetensi kerja yang diantaranya kemampuan dan keterampilan. Usaha untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai diperlukan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang memadai. Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya kinerja pegawai. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Menurut Richard (2015: 312) bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress anggota dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa terjadinya penurunan kinerja dari karyawan disebabkan banyak faktor. Pada penelitian ini peneliti meneliti tentang “**Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Penerapan Fasilitas Berbasis Teknologi di CV Satria Piningit Pangalengan)**”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Penelitian

Identifikasi masalah adalah proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap fasilitas kerja, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis fasilitas kerja pada CV Satria Piningit Pangalengan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi pada CV Satria Piningit Pangalengan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja pada CV Satria Piningit Pangalengan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada CV Satria Piningit Pangalengan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV Satria Piningit Pangalengan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan CV Satria Piningit Pangalengan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh fasilitas kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan CV Satria Piningit Pangalengan.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Satria Piningit Pangalengan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat. Hasil akhir dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang dapat digunakan sebagai dokumen ilmiah yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yaitu fasilitas kerja, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Bagi peneliti, diharapkan dapat memberi wawasan dan pengetahuan dari segi ilmu manajemen sumber daya manusia. Bagi perusahaan menjadi masukan bagi perusahaan untuk mengetahui pentingnya memperhatikan fasilitas kerja, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan bacaan yang kiranya dapat bermanfaat untuk menambah wawasan berfikir serta sebagai tambahan pengetahuan dan acuan bagi penelitian berikutnya.

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Pada bab ini akan dijelaskan teori-teori yang digunakan pada penelitian sebagai referensi dalam penelitian. Teori yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari *grand theory*, *midlle theory* dan *apllied theory*. *Grand theory* pada penelitian ini adalah teori manajemen dan organisasi, *midlle theory* pada penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Sedangkan *applied theory* pada penelitian ini adalah fasilitas kerja, pelatihan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2.1.1. Manajemen

Pengertian Manajemen

Pengertian manajemen menurut Terry mendefinisikan bahwa, “Manajemen sebagai suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan pengawasan dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya” (Manullang, 2016). Sama halnya dengan pengertian manajemen menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan”.

Fungsi Manajemen

Fungsi-fungsi manajemen menurut para ahli secara umum memiliki kesamaan semisal fungsi manajemen menurut Robbins dan Coulter menyatakan ada 4 (empat) fungsi utama dari sebuah manajemen, diantaranya adalah sebagai berikut (Manullang, 2016):

1. Perencanaan (*Planning*)
Mendefinisikan sasaran-sasaran menetapkan strategi dan mengembangkan rencana kerja untuk mengelola aktivitas-aktivitas.
2. Penataan (*Organizing*)
Menentukan apa yang harus diselesaikan, bagaimana caranya dan siapa yang akan mengerjakannya.
3. Kepemimpinan (*Leading*)
Memotivasi, memimpin dan tindakan-tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain.
4. Pengendalian (*Controlling*)
Mengawasi aktivitas-aktivitas demi memastikan segala sesuatunya terselesaikan sesuai rencana.

2.1.2. Organisasi

Pengertian Organisasi

Menurut James L. Gibson c.s menyatakan bahwa “Organisasi merupakan entinitas-entinitas yang memungkinkan masyarakat mencapai hasil-hasil tertentu, yang tidak mungkin dilaksanakan oleh individu-individu yang bertindak secara sendiri” (Winardi, 2016).

Menurut Robbins dan Timothy (2018), definisinya mengatakan bahwa Organisasi adalah kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Selain itu, James D. Mooney mengartikan Organisasi sebagai: “Bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama”. Hasibuan (2017), menjelaskan bahwa organisasi yaitu: “Sebagai proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama”. Max Weber, mengartikan Organisasi sebagai: “Suatu kerangka hubungan terstruktur yang didalamnya terdapat wewenang, dan tanggung jawab serta pembagian kerja menjalankan sesuatu fungsi tertentu”.

2.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2017) mendefinisikan: “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Rivai (2017) mendefinisikan: “salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian”.

2.1.4. Perilaku Organisasi

Pengertian Perilaku menurut Cummings yang dikutip oleh Thoha (2016) yaitu: “Perilaku Organisasi adalah suatu cara berfikir, suatu cara untuk memahami persoalan-persoalan dan menjelaskan secara nyata hasil-hasil penemuan berikut tindakan-tindakan pemecahan.” Adapun

pengertian lain dari perilaku organisasi menurut Duncan dikutip oleh Thoah (2016): “Perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Ia meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Tujuannya praktis dari penelaahan studi ini adalah untuk mendeterminasikan bagaimanakah perilaku manusia itu mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi.”

Menurut Kelly yang dikutip oleh Thoah dalam (2016) yaitu: “Perilaku organisasi dapat dirumuskan sebagai suatu sistem studi dari sifat organisasi seperti misalnya: bagaimana organisasi dimulai, tumbuh, dan berkembang, dan bagaimana pengaruhnya terhadap anggota-anggota sebagai individu, kelompok-kelompok pemilih, organisasi-organisasi lainnya, dan instansi-instansi yang lebih besar.”

2.1.5. Fasilitas Kerja

Pada kenyataannya, banyak perusahaan menyediakan berbagai bantuan atau pelayanan di bidang kehidupan rutin karyawan tersebut. Masing- masing program itu untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang terus-menerus. (Kadarisman, 2016: 299). Moenir (2017: 119) menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna.

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya (Lupiyaodi, 2016:150).

2.1.6. Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2018) mengemukakan pengertian kompetensi yaitu: “Kompetensi di definisikan sebagai karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan, pengetahuan, serta atribut personal lain yang membedakan seseorang yang perform dan tidak perform”.

Sedangkan pengertian menurut Wibowo (2016) yaitu: “Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

2.1.7. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah yang seharusnya ia peroleh dengan yang didapat. Kepuasan mengacu pada tingkat satu pemenuhan kebutuhan, keinginan dan hasrat. Kepuasan pada dasarnya tergantung pada apa yang seseorang ingin dapatkan dalam hidupnya. Kepuasan kerja adalah ukuran dari seberapa bahagia seorang pegawai dengan pekerjaan dan jabatan yang dimilikinya. Berikut merupakan beberapa pengertian mengenai kepuasan kerja menurut para ahli diantaranya: Lebih dahulu menurut Wexley dan Yuki mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan (Suwanto & Priansa, 2011). Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang. Pengertian kepuasan kerja disederhanakan oleh Rivai (2013:856) yakni kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

2.1.8. Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Rivai (2018), menyatakan bahwa: “Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Sedarmayanti (2018) menyatakan: “Kinerja Merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerjaseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan”.

2.2. Kerangka Pemikiran

Setiap organisasi menginginkan pencapaian tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, pegawai yang bekerja dalam organisasi harus dapat menjalankan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan merupakan kunci penting untuk meraih kesuksesan organisasi, oleh karena itu perusahaan harus mengembangkan pegawai yang lebih berkualitas terhadap organisasi. Untuk mewujudkannya, perusahaan memiliki standar kompetensi yang telah ditetapkan agar dapat berjalan dengan baik.

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Dan juga fasilitas kerja sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Menurut Sri (2016: 45) menyatakan bahwa: “rasa nyaman dalam bekerja akan memberikan dampak positif bagi karyawan yaitu karyawan akan merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Penyediaan fasilitas kerja yang diberikan dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat meminimalisir risiko kesalahan kerja pada karyawan.

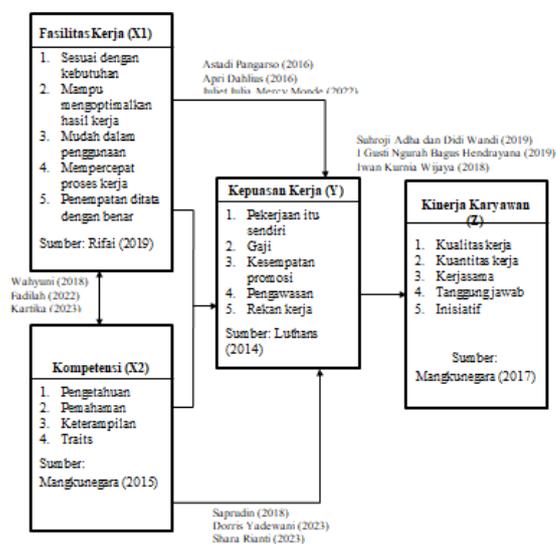
Dengan adanya keterampilan dan pengetahuan yang baik akan menghasilkan efisiensi kerja yang lebih baik sehingga pegawai dapat lebih baik dan optimal. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Saat orang-orang berbicara mengenai sikap pekerja, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja, yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2015:46). Malayu (2007:202) mengartikan kepuasan kerja sebagai “Sikap kerja emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”. Danang (2013: 210) juga menyatakan bahwa “Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Selanjutnya Anwar (2013:117) mengungkapkan bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Diprediksi bahwa kompetensi pegawai mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Merujuk pada E. Mulyana (2018: 37-38) kompetensi yang baik dipengaruhi oleh keterampilan dan pengetahuan. Keterampilan (*skill*) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan

tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien, dan pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka paradigma penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.3. Hipotesis

Hipotesis yang dapat disusun pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
3. Fasilitas kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif, dimana dalam penelitian ini berupaya untuk mendeskriptifkan dan juga menginterpretasikan pengaruh antara variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, factual, dan akurat mengenai fakta-fakta hubungan antara variabel yang diteliti. Pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2017) adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri). Metode verifikatif menurut Sugiyono (2017) adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan mencoba menghasilkan metode ilmiah yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan, apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak, Sugiyono (2017).

3.2. Unit Observasi dan Lokasi Penelitian

Unit observasi penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Satria Piningit. Sedangkan lokasi penelitian dilakukan pada konsumen petani pangalengan beralamatkan di UPTD Balai Benih Kentang, Desa Sukamanah Kecamatan Pangalengan, Kabupaten Bandung, Jawa Barat, Nomer Telepon (022) 85970346.

3.3. Variabel Penelitian

Definisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:60) yang dimaksud dengan variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel merupakan indikator yang digunakan dalam penyusunan penelitian. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang diteliti, yaitu fasilitas kerja (X1), pelatihan (X2) sebagai variabel independen, kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Variabel intervening penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z). Untuk melakukan pengolahan data, diperlukan unsur lain yang berhubungan dengan variabel seperti konsep variabel, dimensi, indikator, ukuran, dan skala di mana variabel penelitian akan diukur dengan skala interval

3.4. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Pada sub bab populasi dan sampel akan menjelaskan variabel-variabel yang akan diteliti, rentang waktu penelitian dan metode pengambilan sampel yang digunakan. Populasi yang akan dijadikan unit analisis, sehingga kerangka sampling dapat berupa daftar elemen atau unit dalam populasi dari daftar peneliti akan mengambil unit sampel. Unit sampel merupakan elemen-elemen atau unit-unit dari populasi yang dijadikan sampel penelitian. Sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan metode atau teknik sampling tertentu.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Kualitas instrument penelitian (validitas dan reliabilitas) dan kualitas pengumpulan data (cara yang digunakan untuk mengumpulkan data) adalah hal penting dalam penelitian untuk mendapatkan dan menghasilkan kualitas data penelitian yang baik. Sugiyono (2017) menyebutkan jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Terdapat beberapa teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Data primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung pada objek penelitian dengan cara observasi, wawancara, dan kuesioner:

a. Wawancara

Metode Teknik pengumpulan data dengan memperoleh data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan tujuan memperoleh data atau informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabannya Sugiyono (2017). Peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden dengan menggunakan daftar pertanyaan yang menyangkut dengan karakteristik responden, fasilitas kerja, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak secara tidak langsung, memiliki hubungan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literatur, artikel serta situs internet dari teknik pengumpulan datanya.

HASIL PENELITIAN DAN BAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

CV satria piningit adalah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang Konstruksi, Latar belakang berdirinya CV satria piningit berawal dari rangkaian pengalaman yang penuh tantangan dan tuntutan yang tinggi akan tanggung jawab dan dedikasi dibidang kontraktor sejak tahun 2010 oleh para pendiri. Dengan berbekal pengalaman tersebut dan juga untuk membuka lapangan kerja maka CV Satria Piningit didirikan pada tahun 2019. CV Satria Piningit merupakan satu perusahaan konstruksi di Cimahi dengan pertumbuhan yang stabil seiring berjalannya waktu. Melalui kemampuan teknikal dan pengalaman, tidak hanya menyediakan jasa konstruksi, namun lebih menekankan pada solusi yang dapat diberikan untuk kepuasan pelanggan.

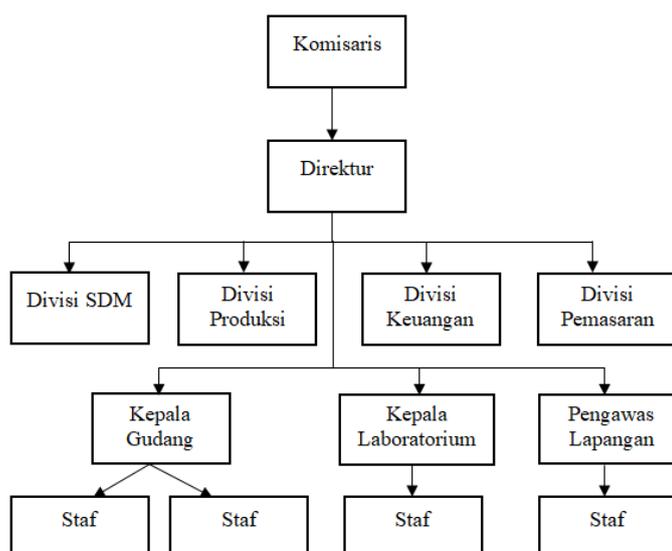
Mulai dari improvisasi Perencanaan Proyek, *Value Engineering* sampai dengan Konstruksi. Sehingga para pelanggan akan mendapatkan Nilai Tambah dari proyek yang akan dibangun. Baik dari segi Harga, Waktu Pelaksanaan dan Hasil / Kualitas. CV Satria Piningit bekerja dengan yakin, karena memiliki komitmen yang kuat, dukungan sumber daya manusia yang handal, teknologi yang mutakhir, mitra jaringan yang luas, pengalaman dan manajemen perusahaan yang handal yang kesemuanya menjadi satu untuk terus bertumbuh dan berkembang serta tetap menjadi penyedia jasa konstruksi dan partner kepada banyak organisasi yang terdepan, terpercaya dan dapat diandalkan.

Karena berfokus di kontruksi bangunan pendidikan, ketika terjadi bencana Covid 19, perusahaan berhenti sejenak karena anggaran dinas pendidikan yang tidak bisa di kerjakan seperti biasanya, lalu perusahaan mencoba peruntungan lain di budidaya benih kentang didampingi dan di fasilitasi oleh dinas pertanian Kota Bandung, dan ditempatkan di Pangalengan pada tahun 2019 sampai saat ini,

Perusahaan kembali mengikuti kegiatan kontruksi di dinas pertanian pada bulan juli tahun ini dan sedang berjalan di 4 titik pekerjaan. Berpusat di Jl Tirta indah 1 Kebon Kopi – Cimahi, perusahaan menyediakan kemudahan akses untuk jasa perusahaan. CV satria piningit sebagai salah satu perusahaan konstruksi di Cimahi Bandung dan sekitarnya mengedepankan reputasi sebagai integritas perusahaan. CV Satria Piningit menanamkan integritas yang tinggi kepada semua personel karena dengan integritas itulah perusahaan dapat menjunjung tinggi moral dan etika serta menyediakan jasa terbaik dengan standar profesional.

Struktur Organisasi CV Satria Piningit

Berikut adalah struktur organisasi pada CV Satria Piningit:



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi CV Satria Piningit

4.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Perhitungan validitas menggunakan SPSS versi 20.0, dengan melihat *corrected item total correlation*, keputusannya apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid. Uji validitas ini menggunakan level signifikan 5%.

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini digunakan metode pengukuran reliabilitas *Alpha Cronbach*, dengan kriteria besarnya koefisien reliabilitas minimal harus dipenuhi oleh suatu alat ukur adalah 0,70 yang berarti bahwa secara keseluruhan alat ukur telah memiliki konsistensi yang dapat diandalkan.

4.1.3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada variabel penelitian yaitu fasilitas kerja, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Setiap variabel akan dijelaskan atau dideskripsikan menurut hasil jawaban atau tanggapan responden mengenai item pernyataan yang dibuat.

Fasilitas Kerja pada CV Satria Piningit

Pernyataan dari data penelitian ini merupakan analisis deskriptif dan bertujuan untuk menjelaskan tanggapan responden mengenai fasilitas kerja yang terdiri dari 10 indikator. Berikut ini merupakan tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan pada variabel fasilitas kerja.

Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang fasilitas kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar **3,6** yang diperoleh dari nilai total indikator dari 10 pertanyaan.

Secara keseluruhan fasilitas kerja menghasilkan rata-rata sebesar 3,6 dan berada pada kategori “Baik”. Artinya dapat diambil kesimpulan bahwa penyediaan fasilitas kerja yang dilakukan oleh CV Satria Piningit seperti computer, mesin printer, mesin-mesin laboratorium, mesin penyiram otomatis, dll diperuntukan bagi karyawan agar memudahkan serta mempercepat proses karyawan dalam bekerja. Adanya fasilitas kerja yang baik nantinya akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja selain itu waktu kerja pun menjadi lebih efektif dan efisien.

Kompetensi Karyawan CV Satria Piningit

Pernyataan dari data penelitian ini merupakan analisis deskriptif dan bertujuan untuk menjelaskan tanggapan responden mengenai kompetensi yang terdiri dari 9 indikator.

Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang kompetensi, diperoleh nilai rata-rata sebesar **3,5** yang diperoleh dari nilai total indikator dari 9 pertanyaan.

Secara keseluruhan kompetensi menghasilkan rata-rata sebesar 3,5 dan berada pada kategori “Baik”. Artinya dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan CV Satria Piningit dalam bekerja telah baik atau tinggi. Jika karyawan tidak memiliki kompetensi yang sangat penting dalam suatu posisi, besar kemungkinan karyawan akan menemukan kesulitan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dengan adanya peningkatan kompetensi, karyawan bisa bekerja dengan efektif karena sudah menguasai kemampuan yang diperlukan.

Kepuasan Kerja CV Satria Piningit

Data penelitian ini merupakan analisis deskriptif dan bertujuan untuk menjelaskan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja yang terdiri dari 12 indikator.

Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang kepuasan kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar **3,4** yang diperoleh dari nilai total indikator dari 12 pertanyaan.

Secara keseluruhan kepuasan kerja menghasilkan rata-rata sebesar 3,4 dan berada pada kategori “Cukup”. Artinya dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja karyawan CV Satria Piningit secara keseluruhan dikategorikan cukup baik. Karyawan atau pegawai yang puas dengan apa yang

diperolehnya dari perusahaan akan memberikan sesuatu yang lebih untuk perusahaan dan kemudian ia akan berusaha memperbaiki kinerjanya sehingga ia pun terus mendapat kepuasan kerja yang kemudian akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

Kinerja Karyawan CV Satria Piningit

Data penelitian ini merupakan analisis deskriptif dan bertujuan untuk menjelaskan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yang terdiri dari 9 indikator.

Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang kinerja karyawan, diperoleh nilai rata-rata sebesar **3,6** yang diperoleh dari nilai total indikator dari 9 pertanyaan.

Secara keseluruhan kinerja karyawan menghasilkan rata-rata sebesar 3,6 dan berada pada kategori “Baik”. Artinya dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan CV Satria Piningit sudah baik.

4.1.4. Pengujian Hipotesis

Pembuktian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dilakukan dari hasil uji parsial dengan menggunakan uji – t. Uji – t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dimana apabila nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui sig. $\alpha = 0,05$ dengan $df = n - k$. Maka nilai t-tabel adalah $df = 125 - 2 = 123$ dengan signifikansi 0,05 sebesar 1,97944.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pembahasan Analisis Deskriptif

Fasilitas Kerja Pada CV Satria Piningit

Berdasarkan analisis deskriptif mengenai variabel fasilitas kerja secara keseluruhan dikategorikan “**Baik**” artinya bahwa penyediaan fasilitas kerja pada CV Satria Piningit sudah baik. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan serta menjaga kesehatan, keamanan diruang kerja maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kompetensi Karyawan Pada CV Satria Piningit

Berdasarkan analisis deskriptif mengenai variabel kompetensi secara keseluruhan dikategorikan “**Baik**” artinya bahwa kompetensi karyawan pada CV Satria Piningit sudah baik. faktor kemampuan/kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai. Pertama, mengenai pengetahuan dalam melaksanakan tugas belum maksimal. Seperti contoh pengetahuan karyawan mengenai produk-produk yang ditawarkan belum menguasai. Pengetahuan karyawan di bidang umum masih dirasakan kurang. Seperti contoh pelayanan yang diberikan masih kurang banyak hal-hal mengenai perusahaan yang belum diketahui dan masih menanyakan ke atasannya.

Kedua, mengenai kemampuan dalam mengelola serangkaian tugas yang berbeda masih rendah. Seperti contohnya pada saat karyawan staf kredit memasukan data kredit sering terjadi kesalahan sehingga, harus di revisi berulang-ulang dan menghabiskan waktu lama dalam penyelesaian laporan

keuangan, kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan di tempat kerja masih kurang, kemampuan dalam memberikan pelayanan terhadap calon kreditur, kemampuan dalam melayani calon nasabah masih lambat. Ketiga, mengenai keterampilan dalam mengambil tindakan, keterampilan dalam mengidentifikasi masalah-masalah yang akan dihadapi sehingga, tidak menanyakan lagi ke atasan yang membuat waktu lama, keterampilan dalam memelihara kenyamanan lingkungan di tempat kerja. Belum direalisasikan dengan baik. Keterampilan dalam beradaptasi dengan lingkungan ditempat kerja. Seperti contoh tidak adanya tegur sapa antar karyawan yang lainnya.

Kepuasan Kerja Pada CV Satria Piningit

Berdasarkan analisis deskriptif mengenai variabel kepuasan kerja secara keseluruhan dikategorikan “**Cukup**” artinya bahwa kepuasan kerja pada CV Satria Piningit sudah cukup baik. Kepuasan kerja itu penting dipelajari dalam kajian perilaku organisasi, karena dengan mengetahui kepuasan kerja maka akan memudahkan bagi organisasi untuk mengembangkan organisasinya tersebut. Kepuasan kerja merupakan sebetuk rasa senang terhadap apa yang telah dikerjakannya, namun kepuasan kerja bersifat subjektif. Kepuasan antara individu satu dengan individu lainnya cenderung berbeda, karena setiap individu mempunyai kriteria kepuasan tersendiri dalam mengukur tingkat kepuasan hidupnya, namun kepuasan pegawai dalam bekerja dapat dilihat dari bagaimana kinerja pegawai tersebut namun hal tersebut tidak menjamin pegawai merasa puas karena pada hakikatnya manusia tidak mempunyai rasa puas.

Kinerja Karyawan Pada CV Satria Piningit

Berdasarkan analisis deskriptif mengenai variabel kinerja karyawan secara keeluruhan dikategorikan “**Baik**” artinya bahwa kinerja karyawan pada CV Satria Piningit sudah baik. Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan karyawan jika kinerjanya baik.

4.2.2. Pembahasan Analisis Verifikatif

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan nilai t–hitung sebesar $6,842 > 1,979$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Besarnya koefisien jalur pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,569. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Dan juga fasilitas kerja sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Menurut Sri (2016: 45) menyatakan bahwa: “rasa nyaman dalam bekerja akan memberikan dampak positif bagi karyawan yaitu karyawan akan merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Penyediaan fasilitas kerja yang diberikan dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat meminimalisir risiko kesalahan kerja pada karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Astadi (2016) bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia. Dahlius (2016) juga berkesimpulan fasilitas kerja memberi pengaruh positif pada kepuasan kerja PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan nilai t–hitung sebesar $3,818 > 1,979$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Besarnya koefisien jalur pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,317.

Kompetensi pegawai mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Merujuk pada Mulyana (2014: 37-38) kompetensi yang baik dipengaruhi oleh keterampilan dan pengetahuan. Keterampilan (*skill*) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien, dan pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seseorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

Dengan adanya keterampilan dan pengetahuan yang baik akan menghasilkan efisiensi kerja yang lebih baik sehingga pegawai dapat lebih baik dan optimal. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Yadewanni (2023) mengatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Saprudin (2018) juga berkesimpulan bahwa kompetensi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan nilai F -hitung sebesar $155,811 > 3,07$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka fasilitas kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Besarnya koefisien jalur pengaruh fasilitas kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,719.

Ketersediaan fasilitas merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan tingkat kinerja yang tinggi bagi para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Fasilitas terutama yang berkaitan dengan sarana dan alat-alat pendukung dalam perusahaan yang digunakan karyawan untuk bekerja harus tersedia cukup apabila perusahaan menginginkan peningkatan kinerja atau produktivitas karyawan. Selain meningkatkan kinerja karyawan juga akan memberikan rasa puas bagi karyawan itu sendiri.

Kompetensi yang dimiliki seseorang pegawai mampu menjadi petunjuk bagi organisasi untuk mengetahui sejauh mana ia mampu menampilkan diri dan memberikan hasil kerja optimal untuk organisasinya. Hal ini bertujuan untuk memperoleh sumber daya manusia yang unggul dan profesional seperti yang diharapkan oleh organisasi. Kompetensi pegawai dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perusahaan. Apabila perusahaan memberikan program pelatihan dan pengembangan yang ditujukan untuk para pegawai, kemampuan dan keterampilan pegawai akan meningkat. Kondisi ini diperkirakan akan mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai maupun perusahaan. Secara umum dengan kompetensi yang baik maka kepuasan kerja bagi pegawai akan lebih baik. Demikian hasil yang diperoleh meningkat dari waktu ke waktu. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kompetensi yang baik maka akan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Monde (2022) bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Rianti (2023) bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Truntum Hotel Padang.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan nilai t -hitung sebesar $14,891 > 1,979$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya koefisien jalur pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,802.

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan pada seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pegawai itu sendiri, secara penuh keunggulan, guna melakukan pekerjaan mencapai kepuasan sehingga menghasilkan sesuatu kinerja yang optimal. Untuk itu seorang pimpinan

harus dapat memberikan dorongan pada pegawainya untuk mengembangkan kariernya baik melalui pendidikan formal maupun non formal seperti pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan sumber daya manusia. Sehingga akan meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan pegawai maka prestasi kerja juga meningkat dengan baik. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai, sebab kepuasan kerja biasanya menunjukkan potensi orang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan untuk mencapai kepuasan, dengan demikian pegawai itu puas atau tidak nya sesuai dengan kemampuannya sendiri jika pimpinan dapat mengembangkan melalui pendidikan dan pelatihan maka kinerja pegawai itu akan meningkat dalam mencapai tujuan organisasi.

Putu (2013: 636) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula. Karyawan yang merasa puas akan lebih mungkin terlibat dalam organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan karyawan yang tidak merasa puas maka akan mempengaruhi berjalannya organisasi dalam pencapaian tujuan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Wandi (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sugianingrat (2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh fasilitas kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan CV Satria Piningit maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja pada CV Satria Piningit secara keseluruhan dapat dikategorikan “Baik” artinya bahwa perusahaan telah menyediakan fasilitas kerja yang dapat mendukung karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Namun masih terdapat kekurangan pada dimensi “mempercepat proses kerja” menghasilkan rata-rata terendah dibanding dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa adanya fasilitas kerja di perusahaan kurang mampu mempersingkat proses kerja menjadi lebih cepat.
2. Kompetensi karyawan CV Satria Piningit secara keseluruhan dikategorikan “Baik” artinya karyawan CV Satria Piningit telah memiliki kompetensi yang baik dalam bekerja. Namun masih terdapat kekurangan pada dimensi “pengetahuan” menghasilkan rata-rata terendah dibanding dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan dalam bekerja dirasakan masih kurang dari aspek pengetahuan yang dimiliki karyawan mengenai pekerjaan atau bidang yang dikerjakan.
3. Kepuasan kerja karyawan CV Satria Piningit secara keseluruhan dikategorikan “Cukup” artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan sudah cukup baik/tinggi. Namun masih terdapat kekurangan pada dimensi “promosi” menghasilkan rata-rata terendah dibanding dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan akan promosi yang diberikan perusahaan masih rendah.
4. Kinerja karyawan CV Satria Piningit secara keseluruhan dikategorikan “Baik” artinya karyawan perusahaan telah menampilkan kinerja yang baik dalam bekerja. Namun masih terdapat kekurangan pada dimensi “kuantitas” menghasilkan rata-rata terendah dibanding dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih rendah dari aspek pencapaian kuantitas kerja.
5. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan besarnya pengaruh adalah sebesar 0,569 atau 56,9%.

6. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan besarnya pengaruh adalah sebesar 0,317 atau 31,7%.
7. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan besarnya pengaruh adalah sebesar 0,719 atau 71,9%.
8. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besarnya pengaruh adalah sebesar 0,802 atau 80,2%.

5.2. Rekomendasi

Adapun saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. CV Satria Piningit sebaiknya lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi fasilitas kerja yang ada diperusahaan, seperti pada dimensi “mempercepat proses kerja” karena menghasilkan skor rata-rata terendah dibandingkan dimensi lainnya. Maka sebaiknya perusahaan mulai menerapkan fasilitas kerja yang berbasis teknologi guna mengikuti perkembangan zaman dan dapat bersaing dengan perusahaan pada bidang yang sama sehingga proses kerja menjadi lebih cepat terselesaikan.
2. Pada variabel kompetensi, dimensi terendah adalah “pengetahuan” artinya bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan CV Satria Piningit masih rendah. Maka sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan kerja bagi karyawannya untuk meningkatkan pemahaman dan pengetahuan karyawan akan pekerjaannya.
3. Pada variabel kepuasan kerja, dimensi terendah adalah “promosi” artinya bahwa masih terdapat sebagian besar dari karyawan yang merasa kurang puas dengan cara pemberian promosi jabatan diperusahaan. Maka sebaiknya perusahaan mulai mempertimbangkan dalam hal pemberian promosi jabatan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, masa kerja karyawan, kompetensi serta loyalitasnya pada perusahaan.
4. Pada variabel kinerja karyawan, dimensi terendah adalah “kuantitas” artinya bahwa kinerja karyawan masih kurang baik dalam hal pencapaian target pekerjaan. Maka perusahaan perlu menekankan pada karyawannya agar melaksanakan pekerjaan yang tepat waktu, tidak melanggar aturan perusahaan, mengevaluasi hasil kerjanya sendiri serta menerima kritik dan saran yang diberikan baik dari rekan kerja lainnya maupun perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Eqab, Mahmoud., and Adel, Dalia. 2013. The Impact of IT Sophistications on The Perceived Usefulness of Accounting Information Characteristics Among Jordanian Listed Companies, *International Journal of Business and Social Science*, 4(3), pp: 143-155
- Amir, *Mohammad Faisal*. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyiawan*. Jakarta. Mitra Wecana Media
- Ansory, A. F dan *Indrasari*. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Sidoarjo: Indonesia Pustaka.
- Anwar, *Sanusi*. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. Jakarta: Salemba Empat
- Bangun, *Wilson*. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Ghozali, I. 2021. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Gunawan, I Made Putra Adi, Indra Tenaya Adi. 2017. Pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja individual dengan kemampuan teknik personal sebagai pemoderasi E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.20.2. Agustus (2017): 1621-1647
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi.*
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2016. Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Kadir, Abdul dan Terra Wahyuni. 2013. Pengantar Teknologi Informasi. Yogyakarta: ANDI
- Kadir, Abdul. 2014. Pengenalan Sistem Informasi Edisi Revisi. Yogyakarta: Andi Offset
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Organisasi. Jakarta: Graha Ilmu*
- Kinarwanto, Bangun. 2016 Faktor-Faktor Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual (Studi pada PDAM Kota Malang) Jurnal Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis. vol.1 No.2
- Larasati, Sri. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV.Budi Utama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya*
- Manullang, M. 2016. Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan. Jakarta: Gajah Mada Press.*
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta*
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Priansa, Doni Juni. 2018. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ramdhani, A. 2019. Penilaian Kinerja. Bandung: PT Sarana Panca Karya Nusa
- Riduwan. 2014. Metode dan Teknik Menyusun Tesis. Bandung: Alfabeta*
- Rivai, Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior, Edition 16. Jakarta, Salemba Empat.
- Samsudin, Salidi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Pustaka Setia
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung. PT Refika Aditama.*
- Sedarmayanti. 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.*
- Sutabri, T. 2014. Konsep Sistem Informasi, Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Thoha, M. 2014. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Raja Grafindo Persada*
- Titisari, Purnamie. 2014. Peranan Organizational Citizenship Behavior. Bandung: Mitra wacana media*
- Umam, Khaerul. 2015. Manajemen Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.*

Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Winardi. 2016. Manajemen Perilaku Organisasi, Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group