

## Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mavindo Damar Sejahtera Surabaya

M. Faisyal Dwi Kurniawan<sup>1</sup>, Waras<sup>2</sup>

<sup>1&2</sup>Universitas Wijaya Putra

e-mail: <sup>1</sup>[faisyalkurniawan123@gmail.com](mailto:faisyalkurniawan123@gmail.com)

**Abstract:** *This research provides a brief overview of how compensation and work facilities can gradually influence employee performance at PT Mavindo Damar Sejahtera. The aim of this research is to find compensation and work facilities issues that can affect employee performance. This research is descriptive research with a quantitative approach. The sampling technique used was nonprobability sampling with a saturated sampling method that used all members of the population, namely all 30 employees. To prove the hypothesis, correlation analysis tests, coefficient of determination tests, regression tests (simple and multiple), and significance tests (t test and F test) are used with the help of SPSS 25.0. This study shows that there is a positive influence between Compensation and Work Facilities on employee performance, the Compensation factor has a significant effect on employee performance and Work Facilities has a significant effect on employee performance at PT Mavindo Damar Sejahtera Surabaya. It is hoped that PT Mavindo Damar Sejahtera Surabaya will improve employee performance because if compensation is good then compensation has an influence on employee performance, namely the influence can produce good performance with good compensation.*

**Keywords:** *Compensation, work facilities and employee performance*

**Abstrak:** Penelitian ini memberikan gambaran singkat tentang bagaimana kompensasi dan fasilitas kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara bertahap pada PT Mavindo Damar Sejahtera. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan masalah kompensasi dan fasilitas kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan metode sampling jenuh yang menggunakan semua anggota populasi yaitu seluruh karyawan sebanyak 30 orang. Dalam membuktikan hipotesis digunakan uji analisis korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi (sederhana dan berganda), dan uji signifikansi (uji t dan uji F) dengan bantuan SPSS 25,0. Studi ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara Kompensasi dan Fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan, faktor Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan Fasilitas Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Mavindo Damar Sejahtera Surabaya. Diharapkan PT Mavindo Damar Sejahtera Surabaya meningkatkan kinerja pegawai karena jika Kompensasi baik maka Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu pengaruh dapat menghasilkan kinerja yang baik dengan kompensasi yang baik.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak bergantung pada jumlah karyawan semata. Karyawan bukan hanya objek dalam proses pencapaian tujuan, melainkan juga aktor dan subjek. Karyawan dapat berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Mereka memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan. Diharapkan, melalui interaksi ini, karyawan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan melalui kemampuan, keahlian, dan keterampilan mereka. Di sisi lain, perusahaan diharapkan dapat memberikan kompensasi yang adil dan menyediakan fasilitas yang memadai, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas mereka dengan optimal.

Upah kerja selalu diperlukan dan diberikan sebagai bentuk pembayaran insentif atas tenaga kerja yang telah disumbangkan oleh seorang karyawan kepada perusahaan. Membayar karyawan yang dapat bekerja dengan baik untuk perusahaan, organisasi, atau institusi haruslah adil dan masuk akal. Menurut Hasibuan Fauziah et al. 2016 dalam (Dewi, 2021), Menyatakan kompensasi adalah seluruh pembayaran dalam bentuk uang tunai, produk langsung, atau konsekuensi yang diterima oleh karyawan sebagai perputaran administrasi yang diberikan kepada organisasi. Kadarisman 2016 dalam (Herispon, Firdaus, 2022) menjelaskan Kompensasi adalah imbalan finansial dan non-finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas kinerja mereka. Karena menggabungkan dasar kelayakan, logika, rasionalitas, dan akuntabilitas di samping pertimbangan emosional yang terkait dengan aspek pekerjaan, pemberian kompensasi merupakan hal yang menantang dan kompleks. Menurut Murjanah 2019 dalam (Tanjung & Mardhiyah, 2023) Menjelaskan pemberian kompensasi adalah bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan memberikan penghargaan kepada individu dalam bentuk uang atau barang tidak langsung sebagai imbalan atas pekerjaan mereka untuk perusahaan. Oleh karena itu, kompensasi adalah semua pendapatan, baik dalam bentuk uang maupun barang tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka untuk perusahaan.

Menurut (Dewi, 2021) menjelaskan ada masalah lain selain kompensasi yang harus membuat organisasi lebih memperhatikan pengembangan sumber daya manusia yang dapat membantu mencapai tujuan mereka, seperti ruang kerja. Secara umum, fasilitas pendukung harus ada di kelompok asosiasi, yang kemudian dapat mempercepat siklus kerja organisasi. Sudah jelas bahwa fasilitas kerja yang memenuhi standar memiliki dampak yang signifikan terhadap siklus operasi dan penyediaan dampak positif pada lingkungan perusahaan. Tempat kerja dapat berupa ruang, struktur, sistem, perangkat keras, barang, atau ruang kerja dengan baik, pasti akan membuat pekerja puas, seperti memberikan kompensasi yang adil dan ruang kerja yang memadai. Dengan cara ini, perusahaan dapat mencapai hasil yang memuaskan.

Karena itu, agar karyawan lebih puas dan lebih produktif, kompensasi dan fasilitas harus sama. Menurut Sedarmayanti (2018) dalam U. K. Dewi (2021), fasilitas kerja secara keseluruhan mencakup perangkat dan bahan yang ditemukan di lingkungan

tempat individu bekerja, metode kerja, serta tindakan kerja yang dilakukan baik secara individu maupun kelompok. U. K. Dewi (2021) menjelaskan bahwa fasilitas kerja adalah masalah yang unik karena setiap individu memiliki tingkat pemenuhan pekerjaan yang berbeda-beda, bergantung pada mentalitas dan kualitas masing-masing. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada setiap individu terkait dengan jumlah tugas yang sesuai dengan keinginan mereka, yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat pemenuhan pekerjaan yang dirasakan.

Menurut Suad Husnan 2002 dalam (Ragil Anandita et al., 2021) , menjelaskan fasilitas kerja yang baik adalah salah satu bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan . Maka dari itu kompensasi dan fasilitas kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja atau yang disebut dengan prestasi kerja merupakan hasil dari apa yang telah dilakukan. Namun, istilah tersebut sebenarnya merujuk lebih dari sekedar hasil proses kerja. Menurut (Caissar et al., 2022) Banyak faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Aspek sebenarnya yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan, kemampuan, dan kompetensi serta motivasi kerja, kepribadian, sikap, dan perilaku. Kepemimpinan yang unggul, koneksi karyawan, dan ruang kerja atau fasilitas yang digunakan karyawan merupakan contoh pengaruh eksternal.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa kompensasi dan fasilitas kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi, yang merupakan imbalan atas jasa yang diberikan dalam bentuk uang, dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Ini karena kompensasi yang lebih tinggi akan menunjukkan kepercayaan dan harga atas karyawan, yang pada gilirannya akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

Tempat kerja yang baik, seperti ruang kerja yang nyaman dan alat yang memadai, dapat memengaruhi seberapa produktif karyawan. Karyawan yang memiliki tempat kerja yang baik akan lebih mudah dan nyaman bekerja, sehingga mereka lebih produktif. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa tempat kerja yang baik dapat mengurangi tingkat distraksi dan kelemahan yang dapat mengurangi kinerja karyawan.

Selain itu, kompensasi dan fasilitas dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi akan lebih cenderung bekerja dengan lebih baik, yang pada gilirannya akan menghasilkan tingkat kinerja yang lebih tinggi. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kompensasi dan fasilitas kerja dan kondisi kerja yang mereka miliki dapat mempengaruhi kinerja karyawan, serta dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Penelitian ini muncul dari wawancara dan apa yang dialami karyawan pada PT Mavindo Damar Sejahtera , penelitian ini juga muncul karena ada keluhan dari karyawan tentang kompensasi dan fasilitas kerja yang kurang dan mempengaruhi dari kinerja karyawan . Penelitian ini memberikan gambaran singkat tentang bagaimana kompensasi dan fasilitas kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara bertahap pada PT Mavindo Damar Sejahtera. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan masalah kompensasi dan fasilitas kerja yang dapat mempengaruhi kinerja

karyawan. Oleh karena itu, penulis memilih judul penelitian "Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mavindo Damar Sejahtera Surabaya".

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompensasi Kerja**

Menurut Simamora 2004 dalam (Maulidiyah et al., 2021), kompensasi adalah apa yang para pekerja terima sebagai balas jasa mereka kepada perusahaan. Sedangkan, Menurut Hasibuan 2003 dalam (Maulidiyah et al., 2021) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang diterima karyawan sebagai bentuk uang atau barang yang berwujud. Pendapatan yang berasal dari produk atau uang tunai yang langsung diterima karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan sebagai pembayaran atas suatu barang atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

### **Fasilitas Kerja**

Bachrun 2019 dalam (Yandi & Trimerani, 2023) mendefinisikan fasilitas sebagai manfaat nyata yang disediakan oleh organisasi untuk mengatasi masalah atau meningkatkan kesejahteraan karyawannya dan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Menurut Sabri dan Susanti 2021 dalam (Yandi & Trimerani, 2023) Fasilitas kerja merupakan sarana, wahana, atau alat untuk memperlancar kegiatan perusahaan sekaligus untuk memperlancar kegiatan perusahaan, wahana atau alat untuk menunjang baik kesejahteraan tenaga kerja maupun operasional usaha. Sebuah perusahaan wajib menyediakan fasilitas kerja, baik yang disediakan secara langsung maupun fasilitas tambahan. dan bangunan pelengkap.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mardjuni (2021) dalam (Caissar et al., 2022), kinerja adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya yang ada. Kinerja yang baik tidak lepas dari kerjasama antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja serta memberikan motivasi kepada karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis. Selain itu, kepemimpinan atasan dalam sebuah organisasi perusahaan juga merupakan salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi. Menurut Kasmir (2018) dalam (Sukiyah et al., 2021), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari sampai Juli 2024 dan dilaksanakan di PT. Mavindo Damar sejahtera. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Mavindo Damar Sejahtera sebanyak 30 orang dan sampel yang digunakan adalah sebanyak 30 orang dengan menggunakan teknik Sampling Jenuh. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan angket (kuesioner). Teknik analisis data yang digunakan meliputi penggunaan statistik parametrik, dengan data yang dianalisis berupa skala rasio atau skala interval. Data diambil dari populasi yang memiliki distribusi normal. Analisis statistik digunakan untuk memberikan informasi komprehensif mengenai karakteristik data yang diamati, tanpa maksud untuk

menguji hipotesis. Uji hipotesis yang digunakan antara lain adalah Uji Koefisien Determinasi (R-Squared), Uji T (Uji Persial) serta uji Uji F (Uji Simultan).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Berikut gambaran umum sebaran data yang diperoleh dari jawaban pernyataan kuesioner yang disebar. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan menggunakan *google form online*. Pemilihan pengisian kuesioner dengan melalui *google form online* untuk memperoleh data secara lebih cepat. Hasil jawaban pernyataan kuesioner kemudian dilakukan dengan menggunakan metode statistik deskriptif dengan bantuan program komputer SPSS 25. Tanggapan dari 30 responden menggunakan beberapa butir pernyataan dari 6 dimensi, seperti yang disajikan dibawah ini yaitu Tabel statistik deskriptif data untuk masing-masing konstruk variabel:

**Tabel 1.** Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	30	23	45	32.43	5.488
Fasilitas Kerja	30	23	40	30.13	4.659
Kinerja Karyawan	30	33	50	41.23	4.297
Valid N(listwise)	30				

Sumber: hasil olahan data SPSS versi 25.0 (2024)

### Uji Regresi Berganda

Menurut (Alfarisi & Wahyuati, 2021) Dalam penelitian ini, ada lebih dari satu variabel yang digunakan sebagai indikator: kompensasi (X1), fasilitas kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS 20, hasil regresi linier berganda diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 2.** Hasil Uji Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.730	4.412		5.378	.000
	TOT X1	.078	.174	.099	.446	.659
	TOT X2	.497	.205	.539	2.430	.022

a. Dependent Variable: TOT Y

Sumber: hasil olahan data SPSS versi 25.0 (2024)

Persamaan regresi dalam penelitian ini terbentuk berdasarkan tabel di atas:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 23,730 + 0,078X_1 + 0,497X_2$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 23,730 memberi arti apabila variabel bebas Kompensasi dan Fasilitas Kerja adalah bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat Kinerja Karyawan adalah bernilai sebesar 23,730.
2. Kompensasi (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,078. Hal ini Menandakan bahwa koefisien variabel Kompensasi (X1) memiliki Pengaruh Positif (searah) terhadap Kinerja (Y). Apabila Kompensasi bertambah satu satuan, maka kinerja karyawan

akan bertambah sebesar 0,078 satuan. Artinya semakin tinggi nilai Kompensasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

3. Fasilitas Kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,497. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Fasilitas Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Apabila Fasilitas Kerja bertambah satu satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,497 satuan. Artinya semakin tinggi nilai Fasilitas Kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

**Uji Hipotesis**

*Uji t (Uji Konfesien Regresi Secara Parsial)*

Ini adalah tes untuk menentukan apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara langsung atau secara parsial. Selain itu, pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel terikat kinerja karyawan diukur dengan uji t (t-test). Hasil analisis uji t yang dilakukan dengan program SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.** Hasil Uji Uji t (t-test)

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.730	4.412		5.378	.000
	TOT X1	.078	.174	.099	.446	.659
	TOT X2	.497	.205	.539	2.430	.022

a. Dependent Variable: TOT Y

Sumber: hasil olahan data SPSS versi 25.0 (2024)

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 0,446 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1,7011. Selain itu, nilai signifikansi koefisien variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,659 yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan.

Sebaliknya, fasilitas kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 2,430 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,7011. Selain itu, signifikansi koefisien variabel fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,022, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja dan kinerja karyawan.

*Uji F (Uji Konfesien Regresi Secara Simultan)*

Uji F adalah pengujian koefisien regresi yang bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel Kompensasi (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan. Tabel 12 berikut memberikan penjelasan lebih lanjut:

**Tabel 4.** Uji F (F-test)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	202.740	2	101.370	8.228	.002 <sup>b</sup>
	Residual	332.627	27	12.320		
	Total	535.367	29			

a. Dependent Variable: TOT Y

b. Predictors: (Constant), TOT X2, TOT X1

Sumber: hasil olahan data SPSS versi 25.0 (2024)

Nilai f hitung 8,228 lebih besar daripada nilai f tabel 3,340, menurut tabel 12. Selanjutnya, nilai signifikan antara kompensasi dan fasilitas kerja dilihat, dengan kinerja karyawan  $0,002 < 0,05$ . Keputusannya adalah bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi sebagai X1 dan fasilitas kerja sebagai X2.

*Koefisien Korelasi Berganda (R)*

**Tabel 5.** Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 <sup>a</sup>	.379	.333	3.510

a. Predictors: (Constant), TOT X2, TOT X1

b. Dependent Variable: TOT Y

Sumber: hasil olahan data SPSS versi 25.0 (2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan fasilitas kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 37,9%, dengan nilai R Square 0,379. Variabel lain, seperti motivasi, budaya organisasi, dan variabel lain yang tidak diteliti, hanya mempengaruhi 62,1% dari variabel kinerja karyawan.

**Pembahasan**

*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*

Berdasarkan tabel yang disajikan, didapati bahwa nilai t hitung sebesar  $0,446 < 1,7011$ . Selanjutnya, nilai signifikansi yang tercatat sebesar  $0,659 > 0,05$ , menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi yang diberikan dan kinerja karyawan. Hal ini menegaskan pentingnya pemberian kompensasi yang cermat oleh Industri Kuliner Keluarga, sebagai penghargaan atas dedikasi dan kerja keras karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Pemberian kompensasi tidak hanya berfokus pada gaji pokok bulanan untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga mencakup tunjangan tambahan lainnya, yang secara keseluruhan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Tunjangan yang diberikan termasuk tunjangan makanan, tempat tinggal, dan kesehatan, yang diberikan oleh pemilik industri dengan tujuan memastikan gaji pokok bulanan karyawan tetap utuh tanpa harus memikirkan kebutuhan dasar lainnya. Industri Kuliner Keluarga juga menyediakan fasilitas liburan bersama setiap tahun untuk karyawan, bertujuan untuk mempererat hubungan di luar lingkup pekerjaan mereka.

Pemberian kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan, kenyamanan, keinginan untuk tinggal lama, dan motivasi karyawan, karena mereka merasa dihargai dan diperhatikan oleh pemilik industri. Hasil ini mendukung temuan sebelumnya dalam penelitian oleh Asri, munir (2019) berjudul "Pengaruh Kompetensi, Fasilitas kerja, Dan

Kepemimpinan Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat UIN Alauddin Makassar", yang menunjukkan kompetensi, fasilitas kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Fasilitas kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi lain oleh Tanjung (2023) dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia" juga menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### *Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Karyawan*

Berdasarkan analisis tabel, didapati bahwa nilai  $t$  hitung sebesar 2,430 melebihi nilai kritis 1,7011. Selanjutnya, hasil menunjukkan bahwa signifikansi antara fasilitas kerja dan kinerja karyawan adalah 0,022, yang lebih rendah dari taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, mengindikasikan adanya pengaruh positif antara fasilitas kerja dan kinerja karyawan.

Pentingnya fasilitas kerja bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak dapat diragukan lagi. Fasilitas ini tidak hanya mencakup dukungan dari segi kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan teknologi pribadi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, tetapi juga sarana fisik yang diberikan oleh perusahaan untuk memberikan kenyamanan dan kemudahan. Oleh karena itu, fasilitas kerja memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Fasilitas kerja berfungsi sebagai sarana dan prasarana yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan lebih efektif. Menurut Indra Prawira (2020), fasilitas kerja mencakup berbagai peralatan, perlengkapan, dan layanan yang esensial sebagai alat utama atau pendukung dalam aktivitas kerja, serta segala yang digunakan, ditempati, dan dinikmati oleh pengguna. Penelitian sebelumnya oleh Sri Rahayuningsih (2021) berjudul "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Zam -Zam Jombang)" menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja dan komunikasi secara simultan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Herispon, Nindi Syafitri Firdaus (2022), yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa di Tapung Kabupaten Kampar. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*" yang juga menegaskan bahwa fasilitas kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### *Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan*

Studi ini menunjukkan bahwa terdapat dampak positif antara Kompensasi dan Fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mavindo Damar Sejahtera Surabaya. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu pula dengan Fasilitas Kerja. Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, manajemen harus mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas melalui optimalisasi kontribusi individu untuk mencapai tujuan organisasi (Ronal & Hotlin, 2019). Manajemen Kompensasi adalah salah satu aspek dalam studi manajemen sumber daya manusia yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, karena Kompensasi mempengaruhi tingkat kenyamanan kerja seseorang. Semakin baik Kompensasi yang diberikan, semakin besar potensi pencapaian kinerja



organisasi secara optimal (Junaidi, 2021).

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang mereka terima. Kompensasi yang kurang memadai dapat mengurangi kualitas kinerja mereka dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu, pentingnya kompensasi yang baik dalam mendukung karyawan dalam menjalankan tugas mereka dengan efektif tidak dapat diragukan. Kompensasi yang kondusif juga berperan dalam mendorong efektivitas organisasi dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Pemimpin memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi dengan mempengaruhi bawahan atau pengikutnya. Kepemimpinan, yang didefinisikan oleh para ahli sebagai kemampuan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama, memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja di perusahaan juga memainkan peran krusial dalam menentukan dan mempengaruhi kinerja karyawan yang diharapkan untuk mencapai performa maksimal. Oleh karena itu, kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi, mempengaruhi, dan mengarahkan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka secara efektif sangat menentukan kualitas kinerja mereka, yang pada gilirannya sangat dipengaruhi oleh fasilitas kerja yang tersedia.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mavindo Damar Sejahtera Surabaya.
2. Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Mavindo Damar Sejahtera Surabaya.
3. Studi ini menegaskan adanya pengaruh positif antara kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan fasilitas kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mavindo Damar Sejahtera Surabaya.

## SARAN

PT Mavindo Damar Sejahtera Surabaya diharapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki kompensasi, karena kompensasi yang baik memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, kinerja yang baik dapat tercapai melalui kompensasi yang memadai. Diharapkan bahwa dengan fasilitas kerja yang memadai, kinerja karyawan di PT Mavindo Damar Sejahtera Surabaya akan meningkat. Oleh karena itu, penting untuk menggunakan fasilitas kerja yang demokratis atau transformasional dalam hal ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfarisi, M., & Wahyuati, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(3), 1–17.
- Astuti, R. D., Putra, D., & Mahardika, K. (2021). Risiko Kredit , Risiko Pasar , Dan Kinerja Keuangan Perbankan Pada Masa, 6(2), 150–157.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Dewi, U. K. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas

- Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati), 1–23.
- Fani Agustina, Bambang Sunarko, R. K. (2022). Pengaruh Risiko Bank Terhadap Kinerja Keuangan Bank ( Studi Kasus Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar di BEI Periode 2018-2021. *Call for Paper and National Conference 2022: "Rural*, 64–82.
- Herispon, Firdaus, N. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa di Tapung Kabupaten Kampar. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13(21), 31–34.
- Korompis, R. R. N., Murni, S., & Untu, V. N. (2020). Pengaruh Risiko Pasar (NIM), Risiko Kredit (NPL), Dan Risiko Likuiditas (LDR), Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan (ROA) Pada Bank yang Terdaftar Di LQ 45 Periode 2012-2018. *Jurnal EMBA*, 8(1), 175–185.
- Purwanti. (2020). Pengaruh ROA , ROE , dan NIM terhadap Harga Saham pada Perusahaan Sektor Perbankan yang Terdaftar di BEI Periode 2015-2019, 5(1), 77–86.
- Ragil Anandita, S., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam - Zam Jombang). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(2), 881–890. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v16i2.19047>
- Rombe, S. (2023). *Kinerja Keuangan Selama Pandemi Covi-19. Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(3), 570–585. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i3.441>
- Wahyuni, I. (2024). Dampak Covid-19 Terhadap Kinerja Keuangan, 08, 163–178. <https://doi.org/10.33062/ajb.v8i02.40>
- Wirawan, W., Jufrizen, J., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Faktor Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Perbankan Pada Bank Umum Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *EKONOMIKAWAN: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan*, 18(1), 19–32. <https://doi.org/10.30596/ekonomikawan.v18i1.2150>