

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DESKRIPSI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. ERICINDO MEKANIKA PEKANBARU

Jesicca Geraldine Sihombing^a, Bakaruddin^b, Alum Kusumah^c

^{abc}Universitas Muhammadiyah Riau

*geraldinesika@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan Kerja Adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita. Kinerja Karyawan harus mampu bersaing dengan perusahaan lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah fasilitas kerja dan deskripsi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Ericindo Mekanika Pekanbaru. Sampel pada penelitian ini yaitu seluruh populasi pada karyawan yang bekerja di PT. Ericindo Mekanika Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi dan kuesioner yang disebarakan sesuai dengan kesediaan sampel. Analisis data dengan menggunakan teknik SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel deskripsi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Deskripsi Kerja, Kepuasan Kerja.

Pendahuluan

Pada era globalisasi sekarang ini banyaknya persaingan suatu perusahaan. Perusahaan dituntut harus mampu membuat lebih banyak inovasi dan improvisasi agar perusahaan dapat berkembang dan bersaing dengan perusahaan lain. Tidak hanya dari segi membangun fisik suatu perusahaan tetapi juga membangun sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat penting untuk menjalankan sebuah perusahaan dan menyikapi daya saing perusahaan serta menjalankan tujuan perusahaan. Perkembangan perusahaan di Indonesia yang semakin lama semakin pesat terutama di era globalisasi saat ini, menuntut setiap perusahaan untuk memproduksi barang-barang yang berkualitas demi meningkatkan daya saing di pasaran. Hal tersebut mendorong setiap perusahaan untuk memperoleh dana yang cukup untuk bersaing dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Mengelola sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan perlu menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dan penting dalam membangun perusahaan bahkan dalam proses pembangunan nasional. Oleh sebab itu kualitas sumber daya manusia harus dikembangkan dan diarahkan agar terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

PT. Ericindo Mekanika Merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang Minyak dan Gas. PT. Ericindo Mekanika Beralamat di jalan Riau Ujung, PT.Ericindo Mekanika memiliki banyak karyawan untuk Mendistribusikan Barang di Perusahaannya untuk diperlukan karyawan yang memiliki Kepuasan kerja yang baik untuk menjalankan

Perusahaan agar mendapatkan hasil yang maksimal bagi perusahaan, begitu pula halnya dalam Penelitian ini pihak perusahaan PT. Ericindo Mekanika memperhatikan mengenai apa yang dapat menunjang pertumbuhan perusahaan.

Fasilitas Kerja adalah sarana yang disediakan perusahaan untuk kelancaran aktivitas, dengan berbagai bentuk, contohnya kondisi tempat kerja (lampu atau penerang, Air Conditioner, luas ruangan), teknologi yang digunakan (komputer, mesin fotocopy, faksimili dan sebagian) sarana lain yang mendukung (mushalla, loker, restroom). Fasilitas kerja karyawan yang nyaman dalam bekerja akan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Deskripsi kerja adalah mengenai tugas yang harus dilakukan. Semakin jelas Deskripsi Kerja yang diberikan akan mempermudah dalam melakukan sebuah pekerjaan. Deskripsi Kerja adalah sebuah pernyataan yang bentuknya tertulis mengenai sebuah gambaran apa yang harus dilakukan dalam tugas tersebut.

Deskripsi kerja pada karyawan PT. Ericindo Mekanika Pekanbaru masih ada banyak yang tidak sesuai Deskripsi Kerja terhadap latar belakang pada pendidikannya seperti halnya manajer gudang seharusnya yang mengetahui tentang mutu ataupun gudang. Penyebab yang akan terjadi, akan terjadinya timbul ketidak efektifan untuk dapat melaksanakan selanjutnya apabila ada terjadinya permasalahan pada mutu maupun gudang dan masih ada lainnya yang tidak sesuai pada Deskripsi Kerja. Berdasarkan Uraian Latar Belakang, Banyak Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Sehingga, Penulis Tertarik untuk melakukan Penelitian dengan Judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Deskripsi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Ericindo Mekanika Pekanbaru”**.

Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang baik itu emosi positif yaitu senang yang berasal dari penilaian pengalaman kerja dan pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai persepsi karyawan atau seseorang tentang seberapa baik pekerjaan yang mereka lakukan memberikan hal yang dinilai baik (Robbins & Judge, 2015).

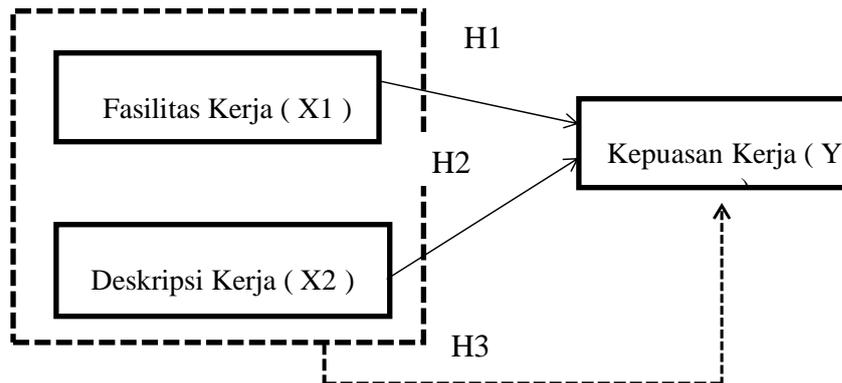
Deskripsi Kerja

Menurut Mondy & Martocchio (2016), Deskripsi kerja merupakan sebuah penjabaran pekerjaan yang sudah di rincikan sesuai dengan jabatan yang ditentukan. Deskripsi kerja harus sesuai dengan posisi karyawan sehingga bisa membantu perusahaan untuk mengamati perkembangan karyawan selama karyawan bekerja

Fasilitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018) Fasilitas Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Fasilitas kerja pada suatu kantor penting untuk diperhatikan oleh manajemen kantor yang akan mendirikan suatu kantor tersebut. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan fasilitas kerja yang memuaskan di dalam kantor tersebut.

Kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan teori klasik dalam manajemen sumber daya manusia. Literatur tentang kepuasan kerja sudah muncul sejak pertumbuhan era industri tahun 1930-an, namun tetap masih diperlukan sampai saat ini.

Upaya meraih kepuasan kerja sangat penting baik bagi individu maupun organisasi. Kepuasan kerja tidak hanya mendorong perilaku positif seperti produktif, disiplin, patuh, inovatif, suka menolong, (Sunarta, 2019)

Menurut Sedarmayanti (2018) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

H₁: Diduga Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Deskripsi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Deskripsi kerja yang harusnya dipahami oleh semua bagian unit kerja sehingga tidak ada penyerahan tugas dan tanggung jawab yang berlebihan hanya pada salah satu unit kerja di Pengadilan Negeri Surakarta Kelas Ia Khusus. Pengamatan peneliti lainnya yaitu dengan melakukan perbincangan dengan salah satu hakim di Pengadilan Negeri Surakarta Kelas Ia Khusus yang mengeluhkan sering terjadi salah dalam dokumen yang dibutuhkan untuk persidangan. (Suryaniet al., 2018)

Deskripsi Kerja dengan jelas ternyata mampu meningkatkan kinerja proses yaitu penjabaran wewenang, tanggung jawab, kondisi pekerjaan, fasilitas kerja, standar hasil kerja, dengan prinsip-prinsip responsivitas, tanggung jawab, akuntabilitas, keadaptasian, kelangsungan hidup, keterbukaan/transparansi, dan empati dalam organisasi.

Menurut Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

H₂ : Diduga Deskripsi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kinerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Deskripsi Kerja

Menurut Rifai (2021) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan.

Deskripsi Kerja adalah pernyataan tertulis yang memuat apa saja yang harus dilakukan oleh pekerja, bagaimana cara melakukannya, dan dalam kondisi apa pekerjaannya dilakukan (Sinambela, 2021).

H₃: Diduga Fasilitas Kerja dan Deskripsi Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Metode Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan menggunakan metode survey dan pengumpulan data dilakukan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT.Ericindo Mekanika Pekanbaru yang berjumlah 35 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Data primer berasal dari jawaban responden serta data tambahan melalui berbagai sumber, mulai dari buku, jurnal online, artikel, berita dan penelitian terdahulu sebagai data penunjang maupun data pelengkap. Dikarenakan penelitian kuantitatif ini menggunakan kuesioner, maka uji kualitas data yang diperlukan seperti uji validitas dan reliabilitas, dan juga teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis melalui aplikasi analisis statistik SPSS versi 26

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui nilai r hitung $>$ r tabel (0.333), artinya seluruh item variabel fasilitas kerja, deskripsi kerja dan kepuasan kerja dinyatakan valid. Berdasarkan tabel data reliabilitas diuji dengan menghitung Cronbach's Alpha. Berdasarkan hasil pengujian, koefisien reliabilitas variabel independen dan dependen menunjukkan bahwa koefisien cronbach alpha $>$ 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Fasilita Kerja	35	22	40	32.31	4.886
Deskripsi Kerja	35	26	50	40.29	6.952
Kepuasan Kerja	35	27	48	38.40	5.152
Valid N (listwise)	35				

Berdasarkan pengujian statistik diatas, diketahui bahwa nilai minimum dari variabel fasilitas kerja sebesar 22, nilai maximum 40 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 32,31 dengan standar deviasi 4.886. Nilai rata-rata dan standar deviasi fasilitas kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar

deviasinya. Diketahui nilai minimum dari variabel deskripsi kerja sebesar 26, nilai maximum 50 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 40,29 dengan standar deviasi 6,952. Nilai rata-rata dan standar deviasi deskripsi kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya. Nilai minimum dari variabel kepuasan kerja sebesar 27, nilai maximum 48 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 38,40 dengan standar deviasi 5,152. Nilai rata-rata dan standar deviasi kepuasan kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya. Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas kolmogorov –smirnov diperoleh nilai Asymp Sig. 0,185 sehingga hasil penelitian ini dapat dikatakan residual berdistribusi normal karena nilai Asymp Sig. 0,185 > 0,05. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada variabel fasilitas kerja (X1), deskripsi kerja (X2) menunjukkan hasil nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa, nilai signifikan yang dihasilkan oleh variabel bebas memiliki nilai diatas atau lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak memenuhi asumsi heteroskedastisitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian layak untuk digunakan

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi berganda pada penelitian ini:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.336	3.589		3.159	.003
	Fasilitas Kerja	.391	.182	.371	2.150	.039
	Deskripsi Kerja	.358	.128	.483	2.797	.009

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa hasil regresi berganda menjelaskan tentang suatu hubungan dan pengaruh atau tidaknya suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,336 + 0,391X_1 + 0,358X_2$$

Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		s		

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.336	3.589		3.159	.003
	Fasilitas Kerja	.391	.182	.371	2.150	.039
	Deskripsi Kerja	.358	.128	.483	2.797	.009

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian parsial pada tabel 3, dapat dilihat hasil uji t variabel fasilitas kerja (X_1) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,150 dengan tingkat signifikansi 0,039. Maka diketahui t hitung $2,150 > t$ tabel 2,036 atau signifikansi $0,039 < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis pertama diterima, bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. hasil uji t variabel deskripsi kerja (X_2) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,797 dengan tingkat signifikansi 0,009. Maka diketahui t hitung $2,797 > t$ tabel 2,036 atau signifikansi $0,009 < 0,05$. Dengan demikian disimpulkan bahwa deskripsi kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4 Hasil Uji Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	593.825	2	296.912	30.791	.000 ^b
	Residual	308.575	32	9.643		
	Total	902.400	34			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Deskripsi Kerja, Fasilitas Kerja

Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh hasil F hitung ($30,791 > F$ tabel ($3,29$) atau signifikansi ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen fasilitas kerja dan deskripsi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.811 ^a	.658	.637	3.105	.658

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel 5 tersebut yang ditunjukkan dengan Adjusted R Square yaitu sebesar 0,637 artinya adalah sebesar 63,7% variabel kepuasan kerja (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel fasilitas kerja (X_1) dan deskripsi kerja (X_2). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 36,3% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja, hal ini berarti fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan dapat memenuhi kepuasan kerja dari karyawan

Pengaruh Deskripsi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti bahwa deskripsi kerja yang diatur oleh perusahaan telah memenuhi kepuasan kerja karyawan

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Deskripsi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja dan Deskripsi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja, hal ini berarti fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan dapat memenuhi kepuasan kerja dari karyawan. Variabel deskripsi kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti bahwa deskripsi kerja yang diatur oleh perusahaan telah memenuhi kepuasan kerja karyawan Secara simultan Fasilitas Kerja dan Deskripsi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Daftar Pustaka

- Afandi, R. R. V. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Leader-Member Exchange Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Radio Fiskaria Jaya Suara Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management 14th Global ed.*
- Rivai, A. (2021). Pengaruh pengawasan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11-22.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. 7.
- Sedarmayanti (2018) *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
- Suryani, I. M., Sulistyaningrum, C. D., & Murwaningsih, T. (2018). Analisis Penerapan Job Description Pegawai (Studi Kasus Di Pengadilan Negeri Surakarta Kelas Ia Khusus). *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2(5), 1–7.