



Pengaruh Fasilitas Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Masa Mitra Pratama Medan



Free Antonius Simanjuntak¹, Edy²

^{1,2}Dosen STIE Professional Manajemen College, Indonesia

Email: freeantoniusmananjuntak@pmci.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-07-22 Revised: 2022-08-19 Published: 2022-08-30 Keywords: <i>Work Facilities;</i> <i>Work Placement;</i> <i>Job Performance.</i>	PT. Masa Mitra Pratama is a company engaged in the service and sale of banking electronic needs such as: money counting machines, teller machines, and others who started their business in 2007 and continues to grow by opening various branches, one of which is located in Medan. This research uses quantitative descriptive research. The research population that will be used in the study is all employees who work at the company as many as 41 employees. Determination of the research sample using saturated sampling. Simultaneously there is a significant influence between the variables of work facilities and work placement on the work performance of PT. Masa Mitra Pratama. While partially found the variable work facilities have a significant effect on the work performance of PT. Masa Mitra Pratama. Partially it was found that the work placement variable had a significant effect on the work performance of PT. Masa Mitra Pratama. The results of this study indicate that the variable work facilities have more influence than work placement on the work performance of PT. Masa Mitra Pratama.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-07-22 Direvisi: 2022-08-19 Dipublikasi: 2022-08-30 Kata kunci: <i>Fasilitas Kerja;</i> <i>Penempatan Kerja;</i> <i>Prestasi Kerja.</i>	PT. Masa Mitra Pratama adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan penjualan kebutuhan elektronik perbankan seperti: mesin hitung uang, mesin teller, dan lain-lain yang memulai usahanya pada tahun 2007 dan terus berkembang dengan membuka berbagai cabang salah satunya berlokasi di Medan . Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan sebanyak 41 karyawan. Penentuan sampel penelitian menggunakan sampling jenuh. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel fasilitas kerja dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja PT. Masa Mitra Pratama. Sedangkan secara parsial ditemukan variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja PT. Masa Mitra Pratama. Secara parsial ditemukan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja PT. Masa Mitra Pratama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja lebih berpengaruh dibandingkan penempatan kerja terhadap prestasi kerja PT. Masa Mitra Pratama.

I. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan dunia bisnis di era globalisasi ini, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih keras dan lebih baik lagi karena persaingan yang semakin ketat ini menyebabkan perusahaan dituntut agar mampu meningkatkan daya saingnya untuk menjaga keberlangsungan hidup perusahaan. Perusahaan-perusahaan yang ada selalu berusaha untuk mendapatkan posisi yang menguntungkan dan salah satunya adalah: keinginan karyawan untuk selalu mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Persoalan yang paling sering dihadapi oleh suatu perusahaan pada umumnya adalah: rendahnya kualitas dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan individu yang menjadi aset penting dalam perusahaan yang menjalankan segala kegiatan aktivitas perusahaan dan mengendalikan berbagai sumber daya lainnya yang harus dikelola dengan baik oleh pihak manajemen perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang memuaskan dalam mendukung perkembangan dan pertumbuhan perusahaan. Sumber daya manusia dapat disebut sebagai sebuah aset penting karena individu ini jika dikelola dan diperhatikan dengan baik akan memiliki kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan segala

pekerjaan yang diberikan kepada dengan baik dan akan selalu terdepan dalam mendukung perkembangan dan pertumbuhan perusahaan dalam menghadapi persaingan yang ketat. Prestasi seorang karyawan pada dasarnya adalah: besar kecilnya hasil yang dicapai oleh karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti: standar, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Ukuran prestasi kerja bukan hanya didasarkan atas perhitungan kuantitas, akan tetapi juga mempertimbangkan ukuran efisiensi dari penggunaan sumber daya yang telah disediakan oleh perusahaan untuk karyawan dalam memudahkan pekerjaannya.

Fasilitas kerja adalah: sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik dan digunakan dalam setiap aktivitas kegiatan normal perusahaan dan biasanya memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan banyak manfaat di masa yang akan datang. Pentingnya fasilitas kerja tidak dapat dipungkiri karena tanpa adanya fasilitas tersebut, karyawan juga akan kesulitan dalam bekerja. Penempatan kerja adalah: proses penugasan atau pengisian suatu posisi jabatan yang kosong dengan pemberian tugas dan wewenang tertentu agar dapat

dilaksanakan oleh karyawan dengan baik berdasarkan uraian pekerjaan yang telah dideskripsikan. Proses penempatan menjadi suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang berkompeten yang dibutuhkan perusahaan karena penempatan yang tepat dalam posisi yang dibutuhkan akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. PT. Masa Mitra Pratama adalah: perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa dan penjualan kebutuhan elektronik perbankan seperti: mesin hitung uang, mesin *teller*, dan lainnya yang mengawali bisnis sejak tahun 2007 dan terus berkembang dengan membuka berbagai cabang yang salah satunya berlokasi di Medan.

Perusahaan untuk saat ini memiliki sebanyak 41 karyawan. Walaupun demikian, perusahaan tidak terlepas dari masalah sumber daya manusia yang biasanya selalu terjadi di setiap perusahaan. Perusahaan dinilai sedang mengalami penurunan prestasi kerja karyawan untuk saat ini di mana karyawan tidak dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas karena sering bersalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya baik yang berupa laporan ataupun dalam hal pelaksanaan kegiatan pekerjaan lainnya seperti: kegiatan yang berhubungan dengan orang luar layaknya konsumen ataupun *supplier* sehingga membuat atasan harus segera ikut menangani hal yang dianggap akan mendapatkan masalah yang serius. Karyawan juga sering mendapatkan peringatan dari atasannya untuk tidak mengulangnya lagi seperti: dengan memberikan teguran secara langsung dengan memanggil karyawan tersebut ataupun dengan memberikan teguran secara tidak langsung seperti: pemberian surat peringatan pertama dan kedua, akan tetapi hal tersebut tetap terulang dan membuat atasan dengan sangat terpaksa harus memotong gajinya atas kesalahan yang telah diperbuatnya tersebut sebagai hukuman lanjutan daripada hanya sebuah peringatan saja. Karyawan juga dinilai sangat tidak disiplin dalam bekerja sehingga membuat karyawan sering terlambat datang bekerja dan juga sering tidak tepat waktu menyelesaikan laporan yang disuruh oleh atasan. Selain itu, karyawan juga tidak dapat inisiatif dalam bekerja sehingga harus menunggu arahan dari rekan kerja ataupun atasannya baru karyawan tersebut dapat melaksanakan aktivitas atau kegiatan kerja yang seharusnya menjadi rutinitasnya seperti: mengambil makanan siang untuk para manajer ataupun membantu atasan untuk membersihkan tempat makannya dan meletakkannya di dapur ataupun berbagai hal lainnya. Karyawan juga tidak terlihat bergairah dalam bekerja sehingga lebih sering terlihat lesu daripada giat atau rajin menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Fasilitas kerja dinilai menjadi salah satu hal yang menghambat karyawan menjadi tidak dapat berprestasi dalam bekerja karena dari hal yang telah diketahui, perusahaan tidak menyediakan

berbagai fasilitas yang memadai untuk karyawannya di mana untuk yang pertama dalam hal fasilitas transportasi seperti: karyawan bagian lapangan (tenaga pemasar) tidak diberikan sepeda motor dan disarankan untuk menggunakan sepeda motor sendiri, akan tetapi karyawan tidak mendapatkan tambahan biaya bahan bakar ataupun uang tambahan lainnya sehingga membuatnya terkadang malas untuk mencari konsumen karena merasa rugi karena setiap 3 hari sekali, karyawan harus mengeluarkan sebanyak Rp. 30.000 untuk mengisi bahan bakar agar dapat menggunakan sepeda motornya tersebut. Selain itu, untuk karyawan perempuan yang tidak memiliki transportasi juga dengan terpaksa harus menggunakan jasa dari aplikasi transportasi *online* seperti: Grab, Gojek, Indriver dan sebagainya sehingga membuat karyawan menjadi memiliki tambahan biaya dari sekedar biaya kebutuhan hidupnya. Adapun sebagian karyawan perempuan juga terpaksa meminta bantuan dari anggota keluarga ataupun pacarnya untuk mengantarkan dirinya ke tempat kerja. Karyawan juga sering membandingkan dengan teman-temannya yang bekerja di perusahaan lain di mana karyawan mendapatkan fasilitas antar jemput dari perusahaannya sehingga tidak perlu memikirkan masalah transportasi lagi seperti: PT. Musimas yang menyediakan transportasi berupa bus atau mobil pribadi yang datang menjemput karyawan untuk pergi ke kantor ketika karyawan tidak memiliki transportasi. Untuk masalah fasilitas lain juga ada yang terkait dengan kelengkapan fasilitas seperti: *printer* yang terbatas sehingga harus meminta bantuan rekan kerjanya untuk mencetak laporannya tersebut karena komputernya tidak terhubung dengan *printer*. Hal tersebut tentunya membuat rekan kerja menjadi terganggu selama bekerja karena harus terus menerus membantu rekan kerja lainnya untuk mencetak laporan.

Penempatan kerja juga dinilai menjadi salah satu hal yang menghambat karyawan menjadi tidak dapat berprestasi dalam bekerja karena dari hal yang telah diketahui, penempatan yang telah dilakukan oleh perusahaan untuk karyawan-karyawan barunya juga masih sering mengalami kesalahan karena karyawan baru yang ditempatkan dinilai masih tidak memiliki kemampuan kerja atau *skill* yang memadai sehingga membuat karyawan menjadi lambat dalam bekerja seperti: karyawan baru yang baru saja *graduate* sebagai seorang Sarjana, akan tetapi masih ragu dan tidak dapat menggunakan program aplikasi *Microsoft Excel* dengan baik dan bahkan tidak mengetahui bagaimana penggunaan rumus-rumus yang ada dalam program aplikasi *Microsoft Excel* tersebut seperti: penggunaan rumus (=SUM) ataupun pembuat tabel yang akan digunakan sebagai tempat pengisian data. Hal tersebut tentunya membuat karyawan yang mengajarnya membutuhkan waktu yang cukup lama karena harus mulai mengajari karyawan tersebut mulai dari dasar

lagi, contoh lainnya karyawan bagian pemasaran yang memiliki cara komunikasi yang baik dan layak mendapatkan perhatian dari konsumen karena dapat dengan mudah menjalin hubungan yang akrab dengan konsumen, akan tetapi karyawan baru tersebut ditempatkan dalam bagian kasir sehingga membuatnya tidak menggunakan kemampuannya tersebut dengan baik yang padahal para karyawan merasa bahwa jika karyawan ini ditempatkan di bagian pemasaran seperti: *counter* ataupun sebagai tenaga pemasar yang menggunakan telepon dalam memasarkan produk, tentunya banyak konsumen yang akan terpicat dengan kemampuan berkomunikasi tersebut. Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan di atas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Masa Mitra Pratama Medan”.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang berupa data-data yang berupa angka yang karakteristiknya selalu dalam bentuk numerik seperti data pendapatan, jumlah penduduk, tingkat konsumsi, bunga bank dan sebagainya, Lokasi dilakukannya penelitian adalah: PT. Masa Mitra Pratama yang beralamat di jalan Sembada No. 43B Pasar V Padang Bulan, Medan. Waktu penelitian dari bulan September 2021 sampai dengan Juni 2022, Sehubungan dengan jumlah karyawan yang berjumlah 41 orang akan digunakan sebagai populasi, maka penentuan sampel penelitian menggunakan sampling jenuh, Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti adalah sebagai berikut:

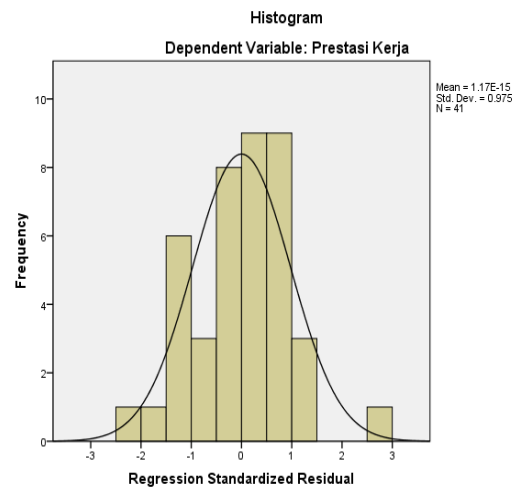
- a) Kuesioner (Angket)
Kuesioner di bagikan kepada karyawan.
- b) Wawancara
Wawancara dilakukan kepada beberapa konsumen perusahaan pada awal penelitian untuk mencari tahu tentang fenomena-fenomena atau masalah-masalah yang terjadi di perusahaan.
- c) Studi pustaka
Studi pustaka yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: buku-buku dan jurnal yang berhubungan dengan variabel dalam penelitian
- d) Studi dokumentasi
Studi dokumentasi yang diperoleh dari sejarah perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

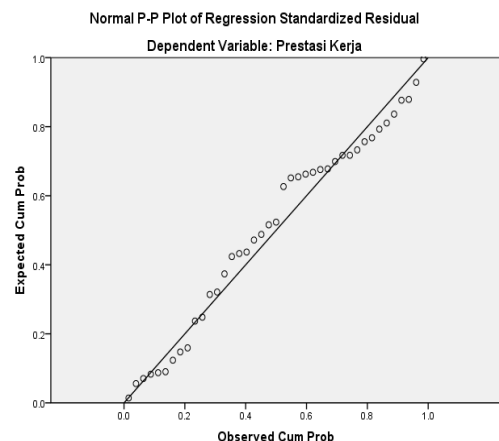
1. Uji Normalitas

Uji normalitas diuji dengan menggunakan analisis grafik dan statistik, Berikut pembahasannya :



Gambar 1. Grafik Histogram
Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Gambar 1. dapat dilihat bahwa garis berbentuk lonceng dengan simetris ke kiri maupun ke kanan, hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot
Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Gambar 2. dapat dilihat bahwa titik-titik mendekati dan mengikuti serta mengelilingi garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan mendapatkan asumsi normalitas. Hasil perhitungan statistik *one sample Kolmogorov Smirnov Test* dapat dilihat berikut ini:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Statistik One Sampel Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.76141374
Most Extreme	Absolute	.119

Differences	Positive	.066
	Negative	-.119
Test Statistic		.761
Asymp. Sig. (2-tailed)		.609
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas membuktikan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yaitu : sebesar 0,609 maka dapat disimpulkan bahwa data tergolong ber-distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dapat dilihat berikut ini:

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Fasilitasi	.859	1.164
Penempatan	.859	1.164

a. Dependent Variabel: Prestasi kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Nilai korelasi untuk variabel Fasilitas kerja dan Penempatan kerja mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen (variabel bebas) tersebut tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas statistik Glejser terlihat berikut ini:

Tabel 3. Statistik Glejser

Model	t	Sig.
1 (Constant)	-.700	.488
Fasilitas kerja	-.176	.861
Penempatan kerja	1.921	.062

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Dari tabel 3 diatas, tingkat signifikansi pada variabel Fasilitas kerja dan Penempatan kerja bernilai > 0,05. Dari hasil perhitungan dan tingkat signifikan di atas maka tidak ditemukan adanya terjadi heteroskedastisitas,

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil uji analisis regresi linear berganda yaitu:

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	14.894	5.780
Fasilitas kerja	.414	.133
Penempatan kerja	.274	.121

a. Dependent Variabel : Prestasi kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

$$Y = 14,894 + 0,414 X_1 + 0,274 X_2 + e$$

Dari hasil analisis di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 14,894 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel bebas (X1) yaitu: fasilitas kerja dan variabel (X2) yaitu: pe-nempatan kerja bernilai 0, maka prestasi kerja adalah: tetap bernilai sebesar 14,894.
- Koefisien X1(b1) = 0,414 menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja (X1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja sebesar 0,414. Artinya: setiap peningkatan nilai fasilitas kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka nilai prestasi kerja akan meningkat sebesar 41,4%.
- Koefisien X2(b2) = 0,274 menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja sebesar 0,274. Artinya: setiap peningkatan nilai penempatan kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka nilai prestasi kerja akan meningkat sebesar 27,4%.

5. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.618 ^a	.382	.350	2.833	2.324

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2022(Data diolah)

Nilai *Adjust R Square* (*Adjusted R²*) atau koefisien determinasi yang telah berkorelasi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah: sebesar 0,350. Hal ini berarti besarnya pengaruh fasilitas kerja dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja adalah: sebesar 35% dan sisanya 65% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti: kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, pengawasan kerja, deskripsi kerja, konflik kerja dan variabel lainnya.

6. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berikut ini merupakan hasil pengujian hipotesis secara parsial:

Tabel 6. Pengujian Parsial

Model	t	Sig.
(Constant)	2.577	.014
1 Fasilitas kerja	3.124	.003
Penempatan kerja	2.264	.029

a. Dependent Variabel : Prestasi kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2022(Data diolah)

Berdasarkan pada Fasilitas kerja (X1) terlihat bahwa nilai thitung (3,124) > ttabel (2,024) dengan signifikansi 0,003 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Masa Mitra Pratama sehingga H1 diterima. Pada penempatan kerja (X2) terlihat bahwa nilai thitung (2,264) > ttabel (2,024) dengan signifikansi 0,029 < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Masa Mitra Pratama sehingga H2 diterima.

7. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Berikut ini merupakan hasil pengujian hipotesis secara simultan:

Tabel 7. Pengujian Simultan

Model	F	Sig.
1. Regression	11.760	.000 ^a
Residual		
Total		

a. Predictors: (Constant), Penempatan kerja, Fasilitas kerja

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} (11,760) > F_{tabel} (3,24) dengan tingkat signifikan 0,00 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Masa Mitra Pratama.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka pembahasannya sebagai berikut:

a) Pengaruh Fasilitas kerja Terhadap Prestasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, memiliki nilai t_{hitung} (3,124) > t_{tabel} (2,024) dengan signifikansi 0,003 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Masa Mitra Pratama sehingga H1 diterima.

b) Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Prestasi kerja

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, memiliki nilai thitung (2,264) > ttabel (2,024) dengan signifikansi 0,029 < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Masa

Mitra Pratama sehingga H2 diterima.

c) Pengaruh Fasilitas kerja dan Penempatan kerja Terhadap Prestasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji-F, memiliki nilai F_{hitung} (11,760) > F_{tabel} (3,24) dengan tingkat signifikan 0,00 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Masa Mitra Pratama.

Berdasarkan hasil penelitian, maka didapatkan bahwa hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel fasilitas kerja dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Adjusted R² yang telah berkorelasi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah: sebesar 0,350. Hal ini berarti besarnya pengaruh fasilitas kerja dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja adalah: sebesar 35% dan sisanya 65% dipengaruhi oleh faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti: kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, pengawasan kerja, deskripsi kerja, konflik kerja dan variabel lainnya.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Masa Mitra Pratama.
2. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Masa Mitra Pratama.
3. Fasilitas kerja dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Masa Mitra Pratama.

B. Saran

Beberapa saran yang diajukan peneliti untuk perkembangan perusahaan antara lain sebagai berikut ini:

1. PT. Masa Mitra Pratama disarankan untuk dapat meningkatkan fasilitas kerja yang diberikan seperti: mempersiapkan peralatan kerja yang memadai untuk mendukung pekerjaan karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Selain itu diharapkan juga karyawan dilengkapi dengan berbagai fasilitas perlengkapan yang lengkap sehingga me-

mudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dimilikinya. Adapun perusahaan juga disarankan dapat menyediakan mesin kerja untuk karyawan yang dapat bekerja dengan baik sehingga memudahkan karyawan untuk bekerja dan memberikan hasil kerja yang optimal. Perusahaan juga disarankan agar menggunakan mesin komunikasi terbaik dengan teknologi tercanggih sehingga dapat mudah digunakan oleh seluruh karyawan dan dapat bekerja lebih baik.

2. PT. Masa Mitra Pratama disarankan agar karyawan ditempatkan pada bagian tertentu jika memiliki prestasi akademis yang baik karena karyawan tersebut dapat memberikan hasil kerja yang memuaskan. Selain itu semakin banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki dan dijalani oleh karyawan, maka semakin mudah untuk mendapatkan pekerjaan karena karyawan telah terbiasa dalam menanggung beban pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga disarankan dapat melakukan pengecekan terhadap kesehatan mental dan fisik karyawan karena kesehatan mental karyawan yang baik diperlukan oleh perusahaan agar karyawan tidak tertekan selama bekerja sedangkan kesehatan fisik yang baik dapat membuat karyawan bersemangat dalam bekerja sehingga mudah ditempatkan pada berbagai pekerjaan.
3. PT. Masa Mitra Pratama disarankan agar melaksanakan penilaian kinerja dengan objektif sehingga karyawan dapat melakukan pembenahan diri jika melakukan kesalahan selama bekerja. Selain itu perusahaan juga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memberikan pemberitahuan kepada karyawan mengenai hasil pekerjaannya selama ini apakah memuaskan perusahaan atau tidak sehingga karyawan dapat terus memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Adapun pemberian gaji kepada para karyawan juga disarankan agar dapat sesuai karena karyawan yang merasa puas dengan gaji yang didapatkannya akan membuat karyawan dapat bekerja dengan semangat karena karyawan tidak memiliki tambahan tekanan atas keuangannya saat ini. Selanjutnya perusahaan juga diharapkan dapat memberikan umpan balik kepada karyawan karena umpan balik yang diberikan perusahaan dapat mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaannya karena karyawan merasa dihargai atas usahanya selama ini.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi. 2018. *Concept dan Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.

Amiruddin, Idris. 2016. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

Arsini, Ni Wayan dan Ni Komang Sutriyanti. 2020. *Internalisasi Nilai Pendidikan Karakter Hindu Pada Anak Usia Dini*. Bali: Yayasan Gandhi Puri.

Bachrun, Saifuddin. 2019. *Penggajian Terintegrasi*. Jakarta: Gramedia.

Chaerudin, Ali. 2019. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Jawa Barat: Jejak.

Dadang. 2020. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor*. Jawa Timur: Qiara Media.

Febry, Timotius dan Teofilus. 2020. *SPSS: Aplikasi Pada Penelitian Manajemen Bisnis*. Bandung: Media Sains Indonesia.

Gunawan, Ce. 2020. *Mahir Menguasai SPSS (Mudah Mengolah Data Dengan IBM SPSS Statistic 25)*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.

Habibi, Roni dan Riki Karnovi. 2020. *Tutorial Membuat Aplikasi Sistem Monitoring Terhadap Job Desk Operational Human Capital (OHC)*. Bandung: Kreatif Industri Nusantara.

Hartati, Sri. 2020. *Gender Dalam Birokrasi Pemerintahan*. Surabaya: Scopindo.

Herlina, Vivi. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Herlina, Vivi. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Ismayani, Ade. 2019. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Syiah Kuyala University Press

Jamhari, Muhammad dan Daulat Siregar. 2019. *Pedoman Penulisan Ilmiah Untuk Siswa SMA*. Surabaya: Sco

Jaya, I Made Laut Mertha. 2020. *Pengolahan Data Kesehatan Dengan SPSS*. Yogyakarta : Thema Publishing.

Johari, S. I., & Anuar, N. A. M. (2019) Appraising the role of memorable tourism experience between the relationship of destination image and Melaka domestic tourists' Visit intention. *Journal of Tourism, Hospitality & Culinary Arts*, 12(1), 136 – 157

- Kamaluddin, Apiaty. 2017. *Administrasi Bisnis*. Makassar: Sah Media.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Kao, Y. -F., Huang, L. -S., & Wu, C. -H. (2018). Effects of Theatrical Elements on Experiential Quality and Loyalty Intentions for Theme Parks. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 13:2, 163-174. DOI: 10.1080/10941660802048480
- Kao, Y. -F., Huang, L. -S., Yang, M. -H. (2017). Effects of experiential elements on experiential satisfaction and loyalty intentions: a case study of the super basketball league in Taiwan. *Int. J. Revenue Management*, Vol. 1, No. 1, pp.79–96.
- Klaus, P., & Maklan, S. (2013). Towards a better measure of Customer Experience. *International Journal of Market Research* Vol. 55 Issue 2. DOI: 10.2501/IJMR-2013-021
- Kotler, P. (2006). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Kotler, P., & Keller. (2017). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta : PT. Indeks.
- Marzuki, Agustina, Crystha Armereo dan Pipit Fitri Rahayu. 2020. *Praktikum Statistik*. Malang: Ahlimedia Press.
- Mufarikoh, Zainatul. 2020. *Statistika Pendidikan (Konsep Sampling dan Uji Hipotesis)*. Surabaya : CV. Jakad Media Publishing.
- Mulyapradana, Aria dan Muhammad Hatta. 2016. *Jadi Karyawan Kaya, Genius Mengetahui dan Mengelola Hak Keuangan Karyawan*. Ciganjur: Visimedia.
- Mustafa, Pinton Setya, Hafidz Gusdiyanto, dan Andif Victoria. 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Tindakan Kelas Dalam Pendidikan Olahraga*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Priyatno, Duwi. 2018. *SPSS : Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Qamar, Nurul dan Farah Syah Rezah. 2020. *Metode Penelitian Hukum Doktrinal dan Non Doktrinal*. Makssar: Social Politic Genius.
- Qomusuddin, I. F. 2019. *Statistik Pendidikan (Lengkap Dengan Aplikasi IBM SPSS Statistic 20.0)*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Rachbini, Widarto, Rachbini Didik, Natalia Santoso, Hadi Prayitno dan Evawati Khumaedi. 2020. *Metode Riset Ekonomi dan Bisnis Analisis Regresi SPSS dan SEM Lisrel*. Jakarta: Indef.
- Rangkuti, Anna Armeini. 2017. *Statistika Inferensial Untuk Psikologi dan Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Ratnasari, Sri Langgeng, dan Yenni Hartati. 2019. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Surabaya: Qiara Media.
- Riyanto, Slamet dan Aglis Andhita Hatmawan. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Shaleh, Mahadin. 2018. *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar: Aksara Timur.
- Supriadi, Iman. 2020. *Metode Riset Akuntansi*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sutiah. 2016. *Pengawas Pendidikan Agama Islam Sebagai Quality Control Implementasi Kurikulum Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana : Jakarta.
- Tantawi, Isma. 2019. *Bahasa Indonesia Akademik (Strategi Meneliti dan Menulis)*. Jakarta: Kencana.
- Wahyudi, Setyo Tri. 2017. *Statistika Ekonomi (Konsep, Teori dan Penerapan)*. Malang : UB Press.
- Yuliawati, Livia, Lovelia Monica Christy, Nurul Layliya, Jessie Janny Thenarianto dan Ika Raharja Salim. 2019. *Pertolongan Pertama Pada Waktu Kuantitatif: Panduan Praktis Menggunakan Softwar JASP*. Surabaya: Universitas Ciputra.
- Yusuf, Muhammad dan Lukman Daris. 2018. *Analisis Data Penelitian Teori dan Aplikasi Dalam Bidang Perikanan*. Bogor: IPB Press.