

Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Avex Somagede Manufacturing

Mochamad Teguh Permana¹, Kurniawati², Kaffah Imanuddin MR Santosa³

^{1,2,3}Fakultas Bisnis dan Teknologi, Universitas Pertiwi, Bekasi, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Mar 27, 2025

Revised Apr 10, 2025

Accepted Apr 20, 2025

Keywords:

Fasilitas kerja
Disiplin kerja
Kinerja karyawan
PT Avex Somagede
Manufacturing

ABSTRACT

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh perusahaan terkait manajemen sumber daya manusia adalah cara meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh fasilitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Avex Somagede Manufacturing. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan adalah 31 orang karyawan. Teknik analisa data meliputi uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas), dan uji hipotesis statistik (uji regresi linier berganda, uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi). Berdasarkan uji F, variabel fasilitas kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji statistik t menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh fasilitas kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu, secara parsial juga terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). PT Avex Somagede Manufacturing sebaiknya menyediakan fasilitas yang dapat mendukung kinerja karyawan, diantaranya pengadaan jemputan, ruang P3K dan penambahan tempat parkir. Selain itu, ada baiknya perusahaan membuat sanksi untuk pelanggaran jam kerja, sehingga karyawan termotivasi untuk lebih disiplin dalam bekerja.

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



Corresponding Author:

Mochamad Teguh Permana,
Fakultas Bisnis dan Teknologi,
Universitas Pertiwi,

Jl. Ir. H. Juanda No. 133 Bekasi Jaya, Kec. Bekasi Timur, Kota Bekasi Jawa Barat 17112.

Email: mteguh09@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah komponen paling penting untuk mengembangkan sebuah perusahaan ke tingkat yang lebih tinggi. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh perusahaan terkait manajemen sumber daya manusia adalah cara meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Kinerja merupakan hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2015, p. 67). Kinerja memainkan peran penting karena menunjukkan bagaimana karyawan dinilai selama mereka bekerja untuk perusahaan. Kinerja yang baik akan mendorong kemajuan perusahaan, sementara kinerja yang buruk akan merugikan dan menghalangi perusahaan dari mencapai tujuan.

PT Avex Somagede Manufacturing adalah salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang otomotif (*automotive*) yang memproduksi berbagai *valve*, *line pressure*, *piston*, dan *accumulator* yang dipasarkan secara lokal. Perusahaan ini mengutamakan kepuasan pelanggan dengan memastikan kualitas, biaya, dan pengiriman. Untuk mencapai semua ini, mereka membutuhkan kinerja internal yang baik, terutama sumber daya manusia yang unggul.

Berdasarkan hasil observasi awal di PT Avex Somagede Manufacturing terutama di divisi Produksi, ditemukan bahwa kinerja para karyawan kurang maksimal. Hal ini disinyalir karena fasilitas kerja yang belum memadai. Fasilitas secara umum biasa diartikan dalam dua pengertian pokok berbeda. Pertama, fasilitas diartikan sebagai instalasi obyek fisik pada dan merupakan bagian dari infrastruktur. Kedua, fasilitas diartikan sebagai hal-hal yang diperlukan bagi kehidupan, yang bisa berupa obyek fisik maupun obyek non fisik seperti layanan publik (Yetti, 2021). Ada beberapa fasilitas kerja yang tidak tersedia sehingga mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan. Fasilitas-fasilitas tersebut antara lain tidak adanya jemputan, tempat parkir kurang 1, tidak adanya ruang P3K, dan kurangnya kotak P3K 1 buah. Namun, fasilitas yang paling disoroti adalah tidak adanya jemputan karyawan. Tidak adanya jemputan kerja menyebabkan banyak kecelakaan lalu lintas yang dialami karyawan. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan berangkat dan pulang kerja menggunakan sepeda motor milik pribadi. Kelelahan dan masalah kendaraan menjadi faktor utama kecelakaan lalu lintas. Terbukti pada tahun 2023, jumlah kecelakaan lalu lintas yang dialami karyawan PT Avex Somagede Manufacturing adalah sebanyak 4 kecelakaan yang menyebabkan luka ringan hingga sedang sehingga membutuhkan pengobatan dari fasilitas kesehatan. Otomatis, karyawan yang mengalami kecelakaan akan absen sakit untuk beberapa hari sehingga berpengaruh terhadap target kerja yang tidak tercapai dan mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Padahal fasilitas kerja yang baik dengan alat yang tepat adalah salah satu komponen yang membantu seorang karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan (Jufrizen & Hadi, 2021).

Faktor lain yang di duga mempengaruhi kinerja karyawan yakni disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang dapat menjadikan pegawai sadar akan tugas yang harus mereka lakukan sesuai dengan jobdesk nya masing-masing, yang dimana pembentukan sifat kedisiplinan tidak muncul dengan sendirinya, namun perlu adanya pendidikan formal maupun non formal guna membentuk kedisiplinan terhadap pegawai (Prabowo, 2019). Salah satu bentuk kedisiplinan karyawan ialah pengelolaan waktu yang baik. Datang dan pulang sesuai jam kerja serta bekerja dan istirahat sesuai ketentuan waktu yang berlaku. Selain itu, jumlah absensi juga menjadi faktor penting dalam kedisiplinan kerja. Namun, fenomena terkait disiplin kerja di PT Avex Somagede Manufacturing terutama di divisi Produksi menunjukkan tingkat absensi karyawan yang beragam. Pada tahun 2023, jumlah absensi karyawan divisi produksi tertinggi berada di bulan Oktober dengan total absen sebanyak 39,5 hari, terdiri atas absen sakit 14 hari, izin 5 hari, dan cuti 20,5 hari. Tingginya karyawan yang absen di bulan Oktober mengakibatkan sebagian besar pekerjaan tertunda sehingga target kerja hampir atau bahkan tidak tercapai untuk sebagian karyawan. Hal inilah yang menjadi salah satu faktor kinerja karyawan menjadi turun.

Perusahaan yang menjalankan usaha di bidang perindustrian memerlukan fasilitas yang baik dan disiplin kerja yang tinggi. Semakin banyak karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi dengan fasilitas yang memadai, maka kinerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Masalah yang terjadi pada karyawan di PT Avex Somagede Manufacturing adalah terkait fasilitas dan disiplin kerja sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Alasan-alasan tersebutlah yang menjadi dasar yang kuat bagi penulis untuk mengkaji Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Avex Somagede Manufacturing. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Avex Somagede Manufacturing.

Menurut teori Asri (2019), fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai perusahaan. Menurut Hartono (2017, p. 501) karakteristik fasilitas kerja adalah: (a) mempunyai bentuk fisik, (b) digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan, (c) mempunyai jangka waktu relatif permanen lebih dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu bulan. Menurut Moenir (2016, p. 120) kegunaan fasilitas kerja antara lain sebagai: (a) peralatan kerja, dan (b) perlengkapan kerja. Indikator fasilitas kerja terdiri atas: (a) sesuai dengan kebutuhan, (b) mampu mengoptimalkan hasil kerja, (c) mudah dalam penggunaan, (d) mempercepat proses kerja, (e) penempatan di tata dengan benar (Sitompul, 2018, p. 32).

Menurut teori Subyantoro dan FX (2020, p. 233), disiplin kerja merupakan suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun

ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali. Menurut Hartatik (2014, p. 190) terdapat lima jenis disiplin kerja antara lain: (a) disiplin diri, (b) disiplin kelompok, (c) disiplin preventif, (d) disiplin korektif, (e) disiplin progresif. Tujuan disiplin kerja menurut (Subyantoro & FX, 2020, pp. 230–231) antara lain: (a) pembentukan sikap kendali diri yang positif, (b) pengendalian kerja, (c) perbaikan sikap, (d) memperbaiki efektivitas dan mewujudkan kemampuan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Sutrisno (2019, pp. 89–93) yaitu: (a) besar kecilnya pemberian kompensasi, (b) ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, (c) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, (d) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, (f) ada tidaknya perhatian kepada karyawan, (g) diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Indikator disiplin kerja terdiri atas: (a) ketepatan waktu, (b) menggunakan peralatan kantor dengan baik, (c) tanggung jawab yang tinggi, (d) ketaatan terhadap peraturan kantor (Fadillah et al., 2017, p. 3).

Menurut teori Sedarmayanti (2017, p. 260), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Samsuddin (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (a) kemampuan, (b) kemauan, (c) energi, (d) teknologi, (e) kompensasi, (f) kejelasan tujuan, (g) keamanan. Indikator kinerja karyawan terdiri atas: (a) kualitas, (b) kuantitas, (c) pelaksanaan tugas, (d) tanggung jawab (Mangkunegara, 2015, p. 75).

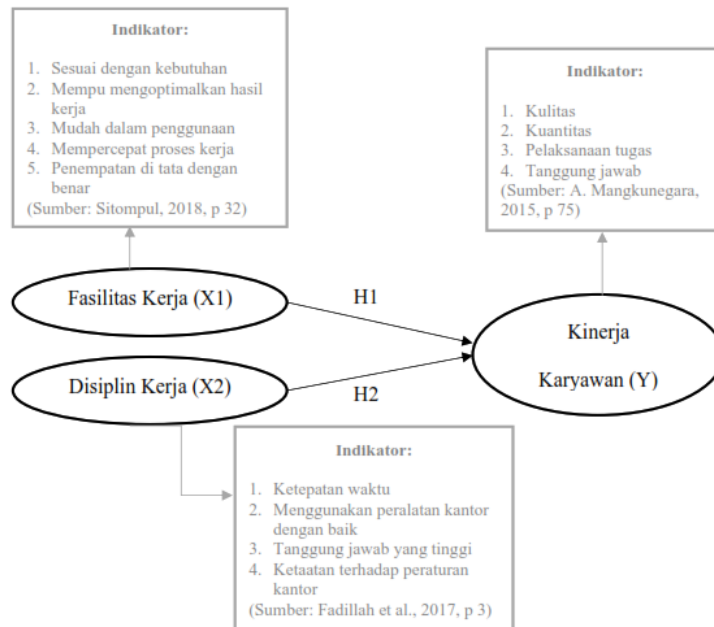
2. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017, p. 8).

Penelitian ini dilakukan di PT Avex Somagede Manufacturing yang berlokasi di Jl. Mitra Timur II Blok D No. 3 Kawasan Industri Mitra Karawang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Avex Somagede Manufacturing divisi produksi sebanyak 31 orang. Adapun, populasi itu sendiri adalah keseluruhan unsur-unsur yang diteliti (Sudjana, 2018, p. 63). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017, p. 85). Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 orang.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner/angket dengan skala *likert*, serta dokumentasi dengan mengumpulkan data dan informasi melalui arsip dan data pendukung dari sumber yang dipercaya. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) dengan menggunakan teknik analisis data berupa uji instrumen penelitian (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), uji hipotesis (analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, uji koefisien determinasi).

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. RESULTS AND DISCUSSIONS

Uji Validitas

Kriteria yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu butir pertanyaan dengan membandingkan r hitung dan r tabel dimana $df = 31 - 2 = 29$ dengan sig 5%. Sehingga $r\ tabel = 0,355$. Jika $r\ hitung > r\ tabel$, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2018, p. 52). Begitu juga sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka pernyataan (indikator) tersebut tidak valid. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila $r\ hitung > 0,355$.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	X1.1	0,632	0,355	Valid
	X1.2	0,607	0,355	Valid
	X1.3	0,646	0,355	Valid
	X1.4	0,657	0,355	Valid
	X1.5	0,692	0,355	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,809	0,355	Valid
	X2.2	0,695	0,355	Valid
	X2.3	0,562	0,355	Valid
	X2.4	0,792	0,355	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,606	0,355	Valid
	Y2	0,631	0,355	Valid
	Y3	0,783	0,355	Valid
	Y4	0,752	0,355	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 1. diketahui bahwa hasil uji validitas untuk variabel fasilitas kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil valid karena $r\ hitung > r\ tabel$, sehingga semua item pertanyaan tersebut dapat digunakan sebagai kuisisioner penelitian.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Menurut Sujarweni (2015, p. 172) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0,626	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,672	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,633	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 2. diketahui bahwa hasil uji reliabilitas untuk variabel fasilitas kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil reliabel karena nilai cronbach's alpha $> 0,60$, sehingga instrumen tersebut dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

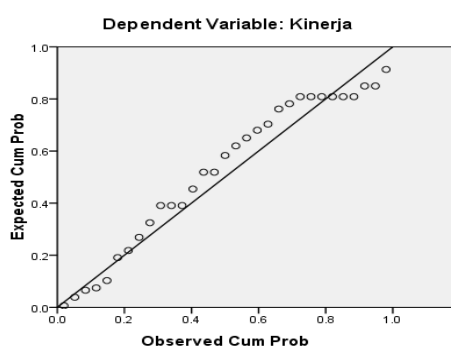
Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97745180
Most Extreme Differences Absolute		.124
	Positive	.110
	Negative	-.124
Kolmogorov-Smirnov Z		.690
Asymp. Sig. (2-tailed)		.728

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas *P-P Plot of Regression Standardized Residual*

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan Uji Normalitas pada *One-Sample Komogorov-Smirnov Test* diatas, dapat diketahui bahwa, nilai angka signifikansi pada (Asymp. Sig. 2- tailed) sejumlah $0,728 > 0,05$ dimana angka sig. $> 0,05$, sehingga bisa dikatakan angka distribusi data residual normal. Berdasarkan hasil gambar grafik diatas, Uji Normalitas dapat dilihat dari penyebaran pola yang mengikuti arah garis. Maka bisa disimpulkan bahwa grafik normalitas *P-P Plot of Regression Standardized Residual* berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

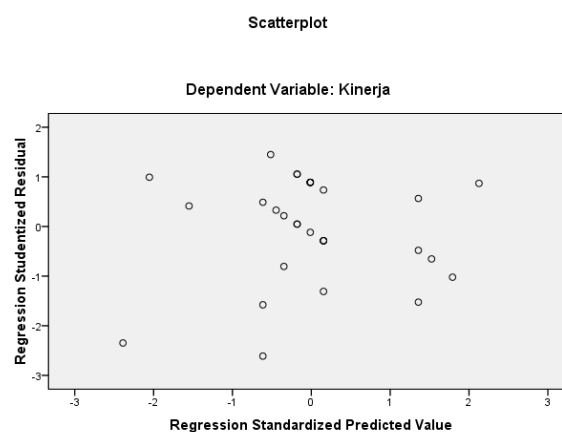
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.782	3.049		.257	.799		
Fasilitas	.589	.180	.547	3.278	.003	.640	1.563
Disiplin Kerja	.164	.120	.229	1.370	.181	.640	1.563

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan perolehan data diatas, nilai Tolerance dalam variabel fasilitas kerja (X1) yaitu $0,640 > 0,10$ dan jumlah VIF $1,563 < 10$ dan Tolerance variabel disiplin kerja (X2) yaitu $0,640 > 0,10$ dan jumlah VIF $1,563 < 10$. Maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Pada gambar Uji Heteroskedastisitas di atas, grafik plot dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, bahwa memiliki pola yang terlihat jelas yang mana titik-titik tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Selain itu, dari hasil uji gletser, diketahui nilai heteroskedastisitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Beta		
1 (Constant)	1.947	1.666			1.169	.252
Fasilitas	.009	.098	.021	.090	.929	
Disiplin Kerja	-.076	.065	-.266	-1.162	.255	

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa sig. fasilitas kerja (X1) lebih besar dari 0,05 ($0,929 > 0,05$) dan sig. variabel disiplin kerja (X2) lebih besar dari 0,05 ($0,255 > 0,05$) sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t Sig.
1 (Constant)	.782	3.049		.257 .799
Fasilitas	.589	.180	.547	3.278 .003
Disiplin Kerja	.164	.120	.229	1.370 .181

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,782 + 0,589 (X1) + 0,164 (X2) + e$$

Dari tabel diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- (1) Nilai konstanta (a) sebesar 0,782 dapat diartikan apabila semua variabel bebas yakni fasilitas kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan sebesar 0,782. Nilai konstanta 0,782 hasil dari regresi linier berganda berarti berpengaruh positif, artinya terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,782.
- (2) b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,589 menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel fasilitas kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,589, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- (3) b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,164 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel disiplin kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,164, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F

Tabel 7. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	28.822	2	14.411	14.078	.000 ^a
Residual	28.662	28	1.024		
Total	57.484	30			

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel Uji Signifikansi F (Simultan) di atas, dinyatakan bahwa Fhitung sebesar 14,078 Sedangkan nilai Ftable sebesar 3,340 sehingga Fhitung (14,078) > Ftable (3,340). Sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y secara parsial dimana $df = 31 - 2 - 1 = 28$ dengan sig 5%, sehingga t tabel= 2,048.

Tabel 8. Uji t

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	5,050	2,048	0,000	Berpengaruh signifikan
Disiplin Kerja (X2)	3,610	2,048	0,001	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diketahui nilai t hitung pada fasilitas kerja (X1) sebesar 5,050 lebih besar dari t tabel sebesar 2,048 yang berarti bahwa fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung pada disiplin kerja (X2) sebesar 3,610 lebih besar dari t tabel sebesar 2,048 yang berarti bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Semakin besar R^2 suatu variabel independen, maka menunjukkan semakin dominan pengaruh variabel dependen. Nilai R^2 yang telah di sediakan adalah antar 0 dan sampai 1 (Humairoh, 2019).

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Variabel	Nilai R^2
Fasilitas Kerja (X1)	0,468
Disiplin Kerja (X2)	0,310

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) fasilitas kerja sebesar 0,468 sehingga besarnya pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 46,8%. Nilai koefisien determinasi (R^2) disiplin kerja sebesar 0,310 sehingga besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 31%.

Pembahasan

Hipotesis 1

Berdasarkan hasil uji statistik t menyatakan bahwa Nilai sig. untuk pengaruh fasilitas kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,050 > t$ tabel 2,048, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti secara parsial terdapat pengaruh fasilitas kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Avex Somagede Manufacturing. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan (Agustino & Wahyuni, 2023; Darmastuti et al., 2023; Dwi et al., 2023; Gaol et al., 2020; Herliana et al., 2024; Hilmawan, 2022; Jufrizen & Hadi, 2021; Mauliyana et al., 2023; Ongky Wijaya et al., 2022; Winardi & Wijayanti, 2023). Adapun nilai korelasi fasilitas kerja diperoleh R^2 sebesar 0,468 yang artinya fasilitas kerja mempunyai pengaruh 46,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Fasilitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi bisnis dan organisasi karena dapat meningkatkan kinerja karyawan, seperti penyelesaian pekerjaan. Menurut Asri (2019), fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai perusahaan. Kurangnya ruang kerja yang sesuai akan menghambat proses kerja. Tempat kerja sangat penting bagi bisnis atau instansi karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memastikan bahwa tugas-tugas diselesaikan dengan benar. Karyawan akan lebih termotivasi dan merasa lebih mudah untuk bekerja jika fasilitasnya dapat diterima (Hilmawan, 2022).

Implikasi dari penelitian ini menjelaskan bahwa fasilitas kantor merupakan alat utama atau alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan yang bertujuan untuk mempermudah aktivitas kantor (Moenir, 2016, p. 119). Pada dasarnya fasilitas kantor yang memadai dapat mendorong tercapainya kinerja kerja yang baik sehingga pegawai dapat berupaya untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan semaksimal mungkin.

Hipotesis 2

Berdasarkan hasil uji statistik t menyatakan bahwa Nilai sig. untuk pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,0001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,610 > t$ tabel 2,048, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti secara parsial terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Avex Somagede Manufacturing. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Anita et al., 2022; Darka, 2021; Meissy, 2019; Melani &

Mulyanti, 2024; Saputro, 2021). Adapun nilai korelasi disiplin kerja diperoleh R^2 sebesar 0,310 yang artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh 31,0% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Disiplin kerja merupakan suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali (Subyantoro & FX, 2020). Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja melalui disiplin ini diantaranya dengan tepat waktu pada taat pada peraturan yang berlaku di tempat kerja.

Disiplin di tempat kerja menjamin bahwa pekerja tidak akan melakukan apa pun yang menimbulkan keraguan pada bisnis. Bisnis tidak akan berhasil tanpa disiplin karyawan yang kuat. Implikasi dari penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan usaha untuk menanamkan nilai dalam menciptakan suatu sikap patuh terhadap aturan-aturan kerja yang telah ditetapkan untuk mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan (Moenir, 2016, p. 94). Dengan adanya sikap kedisiplinan pada setiap pegawai dan semakin baik tingkat disiplin pegawai maka akan menjadikan PT Avex Somagede Manufacturing semakin memiliki kinerja yang tinggi

4. KESIMPULAN

Berdasarkan nilai sig. antara fasilitas kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,005$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yakni $5,050 > 2,048$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti secara parsial terdapat pengaruh fasilitas kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Avex Somagede Manufacturing. Nilai korelasi R sebesar 0,468 menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang cukup. Hasil uji korelasi determinasi diketahui nilai R square sebesar 0,468 yang berarti bahwa sumbangan pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 46,8%. Berdasarkan nilai sig. antara disiplin kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,005$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yakni $3,610 > 2,048$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti secara parsial terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Avex Somagede Manufacturing. Nilai korelasi R sebesar 0,310 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan korelasi yang rendah, yang berarti bahwa sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 31,0%. PT Avex Somagede Manufacturing sebaiknya menyediakan fasilitas yang dapat mendukung kinerja karyawan, diantaranya pengadaan jemputan, ruang P3K dan penambahan tempat parkir. Selain itu, ada baiknya perusahaan membuat sanksi untuk pelanggaran jam kerja, sehingga karyawan termotivasi untuk lebih disiplin dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, D. R., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(1), 1–15.
- Anita, W. F., Jauhari, A., & Saptaria, L. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Bawang Kota Kediri. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(4), 282–303. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i4.755>
- Asri, Ansar, & Munir, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 1–21. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Darka. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service Pt Iss Indonesia Di Samarinda. *Jurnal Economicus*, 14(1).
- Darmastuti, S., Sawiji, H., & Ninghardjanti, P. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di CV Iniide. *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 7(4), 329. <https://doi.org/10.20961/jikap.v7i4.64808>
- Dwi, D., Harahap, M., Yanti Purba, P., Salim, W., Pasaribu, J. P., Anandita, A., & Prima Indonesia, U. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Mitra Baruna. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 6003–6014. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Fadillah, R., Sulastini, & Hidayati, N. (2017). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap

- kinerja karyawan pada kantor bank kalsel cabang pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 1–9. <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/download/2764/2410>
- Gaol, J. L., Hutabarat, L., & Bate'e, E. M. (2020). Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 286. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.650>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hartono, J. (2017). *Teori Portofolio dan Analisis Investasi* (Edisi Kese). BPFE.
- Herliana, D., Husadha, C., & Yoganingsih, T. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Bhagasasi Cabang Cikarang Barat. 2(3), 114–124.
- Hilmawan, I. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pandji Waringin Malimping Lebak-Banten. *Jurnal Rekaman*, 6(2), 161–168.
- Humairoh, S. (2019). *Pengaruh Lokasi, Keragaman Produk, Dan Promosi Penjualan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Pm Collection Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Mangkunegara, A. (2015). *Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Mauliyana, R., T. Ibrahim, L., Yuliana, Adamy, Y., & Darnelly. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Pemasarakatan Kelas III Lhoknga Aceh Besar. *Serambi Akademica: Jurnal Pendidikan, Sains, Dan Humaniora*, 11(8), 1009–1017.
- Meissy, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Jurnal AGORA*, 7(1).
- Melani, D., & Mulyanti, K. (2024). *The Influence of Work Discipline on Teacher Performance at Harapan Baru III State Elementary School , Bekasi City*. 8(2), 1054–1065. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.6655/http>
- Moenir. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Sinar Grafika Offset.
- Ongky Wijaya, Indah Yuni Astuti, & Endah Kurniawati. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Indonesia Makmur Kediri. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(3), 71–84. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v1i3.449>
- Prabowo, O. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *INKUBIS: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 113–130.
- Samsuddin. (2018). *Kinerja Karyawan* (Edisi Pert). Indomedia Pustaka.
- Saputro, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTIndomobil Trada Nasional Cabang Pondok Indah. *Jurnal Economicus*, 14(2).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sitompul, R. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya. *JISPAR Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Pemerintahan*, 7(1), 31–37.
- Subyantoro, A., & FX, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Andi.
- Sudjana. (2018). *Statistik Untuk Ekonomi Dan Niaga II*. Tarsito.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). Akuntansi Sektor Publik. *Perpustakaan Nasional : Katalog Dalam Terbitan*, 216.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kese). Prananda Media Group.
- Winardi, S. P., & Wijayanti, R. (2023). Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa Sukamaju Kecamatan Jonggol. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(3), 1230–1236. <https://doi.org/10.55681/jige.v4i3.958>
- Yetti, S. (2021). Pengaruh Strategi Promosi Dan Fasilitas Terhadap Pemilihan Tempat Wisata Anai Land. *Jurnal Pundi*, 4(3), 431–440. <https://doi.org/10.31575/jp.v4i3.332>