

***THE EFFECT OF FACILITIES / INFRASTRUCTURE AND  
ORGANIZATION COMMITMENT TO EMPLOYEES  
PERFORMANCE IN PT. SURI SENIA PLASMATARUNA, PMKS  
TALIKUMAIN ROKAN HULU***

Dinti Khaisara<sup>1</sup>, Sri Kartikowati<sup>2</sup>, Fenny Trisnawati<sup>3</sup>  
Email: dinti.khaisara@yahoo.com, tiko22@ymail.com, fenny\_try@yahoo.com  
No HP: 082391009630

*Education Studies Program  
Faculty of Economics Teaching and Education  
University of Riau*

***Abstrack:*** *Employee performance is a very valuable company asset that must be managed well by the company to give maximum contribution. The purpose of this study is to determine the facilities / infrastructure and organizational commitment effect significantly on employee performance at PT. Suri Senia Plasmataruna, PMKS Talikumain Rokan Hulu. The sample of the research is the employees of the company in the Maintenance Section, Sorting and Processes A and B totaling 83 people. Data is obtained by using documentation technique and questionnaire. Data than is analyseid using descriptive statistics: employee performance analysis, facilities/infrastructure and organizational commitment. The results show of facilities/infrastructure and organizational commitment significant effect on employee performance in PT. Suri Senia Plasmataruna. From these results expected PT. Suri Senia Plasmataruna can improve employee performance with one of the ways is to improve facilities/infrastructure and organizational commitment of employees. If employee performance increases then it will be profitable for the company.*

***Keywords:*** *Performance, Facilities / Infrastructure, Organizational Commitment.*

**PENGARUH SARANA/PRASARANA DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
SURI SENIA PLASMATARUNA, PMKS TALIKUMAIN  
ROKAN HULU**

Dinti Khaisara<sup>1</sup>, Sri Kartikowati<sup>2</sup>, Fenny Trisnawati<sup>3</sup>  
Email: dinti.khaisara@yahoo.com, tiko22@ymail.com, fenny\_try@yahoo.com  
No HP: 082391009630

Program Studi Pendidikan Ekonomi  
Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Riau

**Abstrak:** Kinerja karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar memberikan kontribusi yang maksimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sarana/prasarana dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suri Senia Plasmataruna, PMKS Talikumain Rokan Hulu. Sampel penelitian adalah karyawan perusahaan pada Bagian Maintenance, Sortasi Dan Proses A dan B yang berjumlah 83 orang. Data diperoleh dengan menggunakan teknik dokumentasi dan kuisisioner. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan yaitu statistika deskriptif : analisis kinerja karyawan, sarana/prasarana dan komitmen organisasi. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil sarana/prasarana dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Suri Senia Plasmataruna. Dari hasil tersebut diharapkan PT. Suri Senia Plasmataruna dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan salah satu caranya yaitu meningkatkan sarana/prasarana dan komitmen organisasi karyawan. Jika kinerja karyawan meningkat maka akan menguntungkan bagi pihak perusahaan.

**Kata kunci :** Kinerja, Sarana/Prasarana, Komitmen Organisasi.

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan supaya dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Kinerja karyawan yang berkualitas merupakan suatu penggerak bagi segala aktifitas yang ada diperusahaan. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelolah sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya.

PT. Suri Senia Plasmataruna, PMKS Talikumain Rokan Hulu merupakan salah satu bentuk usaha yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit di Rokan Hulu dan cukup banyak mempekerjakan karyawan. Untuk itu, faktor sumber daya manusia sebagai unsur penggerak usaha perlu mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh. Sebab faktor manusia yang terlibat didalamnya harus memiliki kemampuan kerja yang tinggi.

Secara teoritik banyak faktor yang turut mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi, antara lain: sarana prasarana dan komitmen organisasi. Sarana prasarana merupakan suatu faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya. Tersedianya sarana prasarana yang cukup dengan kualitas yang baik, sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam setiap organisasi dimanapun menyelenggarakan kegiatannya. Tanpa adanya sarana prasarana, akan sangat tidak mungkin tujuan akan tercapai. Demikian halnya kantor, tempat berlangsungnya kegiatan yang berkaitan dengan segala bentuk pekerjaan. Bahkan tidak ada pekerjaan kantor yang tidak berkaitan dengan sarana/prasarana kantor.

Berdasarkan hasil observasi awal jumlah Karyawan PT. Suri Senia Plasmataruna tahun 2013 hingga 2016 terus mengalami penurunan, dan beberapa karyawan berhenti dengan permintaan sendiri. Sikap tersebut menunjukkan kurangnya rasa yang tertanam dalam diri karyawan untuk mempertahankan keanggotaan sebagai karyawan pada PT. Suri Senia Plasmataruna. Penurunan karyawan mengakibatkan menurunnya kuantitas jam kerja dan apabila hal ini terjadi dalam waktu yang lama maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Disisi lain kinerja perusahaan dapat dilihat dari tingkat keberhasilan suatu perusahaan mengelola sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sarana/prasarana dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suri Senia Plasmataruna, PMKS Talikumain Rokan Hulu.

### Kinerja

Wibowo (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara pengerjaannya.

Arikunto & Yuliana (2012) sarana atau fasilitas dapat diartikan segala sesuatu yang dapat mempermudah dan melancarkan pelaksanaan usaha dapat berupa benda maupun

uang. Fasilitas fisik yakni segala sesuatu yang berupa benda atau fisik yang dapat dibendakan, yang mempunyai peranan untuk memudahkan dan melancarkan suatu usaha. Sedangkan fasilitas uang yakni segala sesuatu yang bersifat mempermudah suatu kegiatan sebagai akibat bekerjanya nilai uang.

Sedangkan menurut Soegeng Djoyowiriono(2005) fasilitas/sarana adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

- a. Kualitas  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas  
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan tugas  
Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung Jawab  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Enam hal yang penting dipahami dalam penilaian kinerja ialah: a. Kegunaan hasil penilaian kinerja, b. Unsur-unsur penilaian kinerja, c. Teknik penilaian kinerja masa lalu, d. Kiat melaksanakan penilaian kinerja yang berorientasi pada masa depan, e. Implikasi proses penilaian, e. Umpan balik bagi satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia dalam organisasi.

Kegunaan penilaian kinerja yang dapat dipetik adalah:

- a. Sebagai alat untuk memperbaiki kinerja para karyawan
- b. Sebagai instrumen dalam melakukan penyesuaian imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada para karyawannya
- c. Membantu manajemen sumber daya manusia untuk mengambil keputusan dalam mutasi karyawan
- d. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan dan penyelenggaraan kegiatan pelatihan
- e. Sebagai bahan untuk membantu para karyawan melakukan perencanaan dan pengembangan karier
- f. Sebagai alat untuk mengkaji kegiatan pengadaan tenaga kerja terutama yang diarahkan kepada kemungkinan terjadinya kelemahan didalamnya
- g. Mempelajari, apakah terdapat ketidaktepatan dalam sistem informasi sumber daya manusia
- h. Mempersiapkan organisasi dan seluruh komponennya menghadapi berbagai tantangan yang mungkin akan dihadapi dimasa depan
- i. Untuk melihat, apakah terdapat kesalahalihan dalam merancang bangun pekerjaan
- j. Sebagai bahan umpan balik bagi manajemen sumber daya manusia, bagi para atasan langsung, dan bagi para karyawan sendiri.

## Sarana/Prasarana

Sri Mulyani (2008) menyatakan bahwa sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan. Sarana lebih ditunjukkan untuk benda-benda yang bergerak seperti komputer dan mesin-mesin. Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek). Prasarana lebih ditunjukkan untuk benda-benda yang tidak bergerak seperti gedung, ruang, tanah.

Kelengkapan sarana dan fasilitas kerja akan mendorong timbulnya hasil kerja yang efektif, efisien serta mendorong peningkatan kualitas, yang seiring dengan standar kerja yang ada. Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan haruslah disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, sehingga pekerjaan yang disediakan karyawan dapat berjalan dengan efektif (Hasibuan, 2007).

Menurut Hasibuan (2007) fasilitas yang diberikan kepada karyawan berupa:

- a. Kesehatan dan keselamatan (alat pelindung diri) berupa: helm, masker, *earplug/earmuff*, sarung tangan, dan apron.
- b. Mushala/mesjid
- c. Kafetaria
- d. Olahraga
- e. Kesenian
- f. Pendidikan/seminar
- g. Cuti dan cuti hamil
- h. Koperasi dan toko
- i. Izin

## Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2007) komitmen organisasi didefinisikan sebagai : Suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) komitmen organisasional adalah tingkat sampai mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut

Menurut Robbins dan Judge (2007) tiga dimensi terpisah komitmen organisasi adalah:

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*): perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*): nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*): kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Mowday, Porter dan Steers dalam Ujjianto *dkk* (2005) mengemukakan komitmen organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan profesi antara lain:

- a. Identification yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi.

- b. Involment yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya adalah menyenangkan.
- c. Loyalty yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan pada PT. Suri Senia Plasmataruna, PMKS Talikumain Rokan Hulu yang berjumlah 115. Dan sampel penelitian berjumlah 83 orang yang bekerja pada bagian maintenance, sortasi dan proses A dan B dan ditentukan dengan teknik purposive sampling.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Kuesioner cocok di gunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar. Komposisi intrumen terdiri dari empat jawaban responden yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, dan tidak setuju.

Data yang telah diperoleh melalui kuesioner selanjutnya dianalisis dengan regresi linear berganda yaitu suatu alat analisis permalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Riduwan, 2004). Formula regresi linier berganda yaitu:

$$\text{Rumus : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Deskriptif**

Hasil penelitian yang penulis lakukan di PT. Suri Senia Plasma Taruna yaitu tentang pengaruh sarana/prasarana dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Sortasi, Maintenance dan Asst. Proses A dan B dapat diketahui dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada 83 orang karyawan.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independent variabel) dan variabel terikat (dependent variabel). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sarana/prasarana (X1) dan komitmen organisasi (X2), dan kinerja (Y).

### **Sarana/Prasarana**

Sarana dan prasarana adalah bentuk pelayanan berupa fasilitas yang tersedia untuk keperluan terselenggaranya suatu proses. Variabel sarana/prasarana didukung oleh 9 indikator : 1. Fasilitas kesehatan 2. Keselamatan (Alat pelindung diri) 3. Olahraga 4. Listrik 5. Penyediaan kafetaria 6. Perumahan 7. Pos keamanan 8. Mushala/mesjid 9. Jalan.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa sebanyak 73 orang (51,8 %) karyawan di PT. Suri Senia Plasma Taruna pada umumnya menyatakan sarana/prasarana yang memadai, dan 40 orang (48,2 %) yang menyatakan sarana/prasarana yang sangat memadai.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah keterikatan individu atau kesetiaan karyawan pada organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Untuk mengetahui komitmen organisasi karyawan PT. Suri Senia Plasma Taruna, terdapat 3 indikator yang berkaitan dengan komitmen organisasi, yaitu : 1. Afektif, 2. Berkelanjutan dan 3. Normatif

Berdasarkan penelilitan di PT. Suri Senia Plasma Taruna dapat dilihat tanggapan responden tentang komitmen organisasi diketahui bahwa sebanyak 77 orang (92,8 %) karyawan di PT. Suri Senia Plasma Taruna pada umumnya memiliki komitmen organisasi yang tinggi, dan 3 orang (3,6 %) yang memiliki komitmen organisasi yang sangat tinggi dan sisanya 3,6% memiliki komitmen organisasi yang rendah.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah Perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Suri Senia Plasma Taruna, terdapat 4 indikator yang berkaitan dengan kinerja, yaitu : 1. Kualitas, 2. Kuantitas, 3. Pelaksanaan tugas dan 4. Tanggung jawab

Berdasarkan penelilitan di PT. Suri Senia Plasma Taruna dapat dilihat tanggapan responden tentang kinerja diketahui bahwa sebanyak 53 orang (63,9 %) karyawan di PT. Suri Senia Plasma Taruna pada umumnya memiliki kinerja yang tinggi, dan 30 orang (36,1 %) yang memiliki kinerja yang sangat tinggi.

### **Uji Normalitas Data**

Hasil output SPSS versi 17.0 dapat kita ketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,723. Data yang diperoleh lebih besar dari nilai 0,05 hal ini menunjukkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persyaratan normalitas data telah terpenuhi.

### **Multikolinieritas**

Berdasarkan pengujian SPSS versi 17.0 diketahui bahwa nilai VIF = 1.024 artinya, nilai VIF ini lebih kecil dari pada 10 ( $1.024 < 10$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas diantara variable bebas.

## Pengujian Hipotesis

### Uji F

Dari pengujian SPSS pada tabel Anova<sup>b</sup> diperoleh F hitung sebesar 6.833. jumlah F hitung tersebut kemudian dibandingkan dengan jumlah F tabel dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  maka diperoleh F hitung 6.833 dan F tabel 3,11.

Karena F hitung  $>$  F tabel ( $6.833 > 3.11$ ) maka terdapat pengaruh yang signifikan antara sarana/prasarana (X1) dan Komitmen organisasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa sarana/prasarana dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suri Senia Plasmataruna.

### Uji t

Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikansi sebesar  $0,05(\alpha=5\%)$ . t tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi  $0,05/2 = 0,025$  dengan derajat kebebasan  $df = n-2$  atau  $83-2=81$ . Diketahui t tabel pada taraf signifikansi  $0,05$  adalah 1,989.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini bahwa diduga sarana/prasarana berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari tabel 4.23, diperoleh t hitung  $>$  t tabel ( $2,152 > 1,989$ ) artinya variabel sarana/prasarana berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Suri Senia Plasmataruna. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh sarana/prasarana terhadap kinerja karyawan diterima.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini bahwa diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari tabel 4.23, diperoleh t hitung  $>$  t tabel ( $2,641 > 1,989$ ) artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Suri Senia Plasmataruna. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diterima.

## Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mencari ada tidaknya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Menurut Sugiyono (2005) dengan rumus:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

Dari hasil pengolahan dan analisis data dari SPSS yang dapat dilihat dari tabel *Coefficient* maka didapatkan persamaan regresi linier bergandanya yaitu:

$$Y = 16.037 + 0.294X_1 + 0.260X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan:

- Konstanta sebesar 16.037 yang artinya jika sarana/prasarana dan komitmen organisasi nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan sortasi, maintenance dan asst.proses a & b nilainya sebesar 16.037
- Jika sarana/prasarana naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.294.
- Jika komitmen organisasi naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.260.

### **Koefisien Determinasi**

Berdasarkan pengujian SPSS model summary dapat diketahui untuk angka  $R^2$  (R square change) diperoleh nilai sebesar 0.146 atau 14,6%. sedangkan sisanya  $100\% - 14,6\% = 85,4\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam model regresi linier.

### **Pembahasan**

Pembuktian hipotesis digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dimana variabel bebas sarana prasarana (X1) komitmen organisasi (X2) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Penggunaan dan pemanfaatan sarana/prasarana dikantor oleh karyawan cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan untuk setiap tugas yang diberikan sudah terlaksana dengan baik, hal tersebut dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh sarana/prasarana terhadap kinerja karyawan secara parsial, dapat dilihat dari uji t pada tabel *coefficients<sup>a</sup>* hasil olahan SPSS. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa sarana/prasarana berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji parsial (uji t), terdapat pengaruh yang signifikan antara sarana/prasarana terhadap kinerja karyawan karena t hitung sarana/prasarana sebesar  $2,033 > 1,989$  ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ) dengan sumbangan efektif sebesar 0,263 atau 2,63%. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Arizal (2015), Haris Afrizal (2014) yang menyatakan bahwa sarana/prasarana berpengaruh terhadap kinerja.

Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik dengan tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih besar dari sekedar keanggotaan formal, karena sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya lebih tinggi bagi kepentingan organisasi demi tercapainya organisasi.

Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial, dapat dilihat dari uji t pada tabel *coefficients<sup>a</sup>* hasil olahan SPSS. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji parsial (uji t), terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan karena t hitung komitmen organisasi sebesar

$2,928 > 1,989$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan sumbangan efektif sebesar 0.267 atau 26,7 %. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Meynalti Handayani (2015) dan Andy Edward Chandra B.Sc (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

## **SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di PT. Suri Senia Plasmataruna, tentang pengaruh sarana/prasarana dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh bahwa:

1. Variabel sarana/prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Suri Senia Plasmataruna. Namun beberapa indikator dari sarana/prasarana yang kurang memadai diantaranya fasilitas kesehatan hal ini diketahui dari frekuensi jawaban responden.
2. Variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suri Senia Plasmataruna.

### **Rekomendasi**

Rekomendasi yang dapat disimpulkan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. PT. Suri Senia Plasmataruna dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan salah satu caranya yaitu meningkatkan sarana/prasarana dan komitmen organisasi karyawan karena berdasarkan penelitian ini terbukti bahwa sarana/prasarana dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, harus diadakannya suatu standar kinerja yang harus diperhatikan yang berguna untuk keberhasilan PT. Suri Senia Plasmataruna.
3. Penulis berharap untuk peneliti selanjutnya melakukan pengembangan lebih lanjut pada penelitian yang mempengaruhi kinerja, serta menambah variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja seperti kualitas kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Mathis, R.L and Jackson J.H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins,S.P, and Judge, T.A. 2007. *Perilaku Organisasi,Organizational Behavior*. Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Sri Mulyani. 2008. *Modul Memahami Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran*. Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode penelitian kuantitatif , kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Ujiyanto, Guntur, dan Syafarudin Alwi. 2005. Analisis Pengaruh Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Bukopin Yogyakarta. *Jurnal Sinergi* 93-110. Yogyakarta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.