

PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RIAUKEPRI CABANG TELUK KUANTAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Oleh:

Apri Dahlius¹ & Mariaty Ibrahim²
apridahlius@rocketmail.com

¹ Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

² Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

ABSTRACT

This research is conducted at PT. Bank Riaukepri Branch Teluk Kuantan Sub-Province Kuantan Singingi, as for intention of this research is to know influence of facility work to satisfaction of employees activity of PT. Bank Riaukepri Branch Teluk Kuantan Sub-Province Kuantan Singingi. Facility work as independent variable (X). Meanwhile satisfaction of activity as dependen variable (Y). Problem of this research is facility office making employees less satisfied in working in among others is network of internet which often there is trouble, availibility of limited office tranportasi. Later then place park specially of employees do not be provided so that vehicle of employees parking in place park client. While building still adequate enough, this matter because of PT. Bank Riaukepri Branch Teluk Kuantan Sub-Province Kuantan Singingi not yet owned building alone and in this time still rent two shop house building. Population and of sampel research taken by counted 32 responder. Date obtained from result of quetioner and here in after processed to later then tested with statistic through program of SPSS. Result of obtained calculation that activity facility have an effect on positive to satisfaction of employees activity of PT. Bank Riaukepri Branch Teluk Kuantan Sub-Province Kuantan Singingi equal to 96,5%.

PENDAHULUAN

PT. Bank Pembangunan Daerah Riau yang dikenal dengan nama Bak Riau adalah bank umum yang sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Propinsi Riau dan Publik. Pada saat ini PT. Bank Riaukepri bertujuan antara lain membantu dan turut mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang, dengan cara tersebut diharapkan dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat dan untuk

memperbesar Pendapatan Asli Daerah (PAD). PT. Bank Riaukepri merupakan Bank Pemerintah Daerah Tingkat I, cabang utamanya terletak di Pekanbaru dan Cabang tersebar di seluruh kabupaten dan kota yang ada di Propinsi Riau termasuk diantaranya PT. Bank Riaukepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.

Pihak manajemen menyadari bahwa peran serta karyawan pada suatu perusahaan harus diperhatikan karena karyawan sebagai sumber daya manusia memegang peranan

paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Secanggih apapun teknologi, tanpa sumber daya manusia yang mampu menanganinya maka teknologi tersebut tak akan berarti apapun. Hal ini membuktikan bahwa pencapaian tujuan perusahaan sangat tergantung kepada karyawan yang menggerakkannya.

Kepuasan kerja merupakan kondisi sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaannya adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana kerja yang baik. Sikap indidicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2007: 203).

Menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi adalah sangat penting. Apabila karyawan tidak mencapai kepuasannya maka akan timbul sikap negatif dalam pekerjaan seperti kurangnya rasa ketertarikan pada diri karyawan terhadap pekerjaannya yang sekarang, keinginan mencari pekerjaan yang menawarkan imbalan lebih atau mencari pekerjaan sambilan ditempat lain sehingga mutu pekerjaannya yang sekarang tidak diperhatikan, mogok kerja dan keluhan-keluhan lainnya.

Salah satu faktor utama yang menjadi kepuasan karyawan dalam

bekerja adalah fasilitas kerja yang tersedia. Fasilitas kerja yang disediakan di PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi kurang mendukung seperti unit komputer yang masih kurang, tempat ibadah yang belum memadai, fasilitas kantin belum ada, dan tempat parkir yang kurang memadai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.

TELAAH PUSTAKA

1. Fasilitas Kerja

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari – hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa Belanda “faciliteit” yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bias dianggap suatu alat.

Untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja karyawan merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan.

Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik. Menurut **Moekijat (2001: 155)** secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan.

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya (**Lupiyadi, 2006: 150**).

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut **Hartanto (2005: 501)** karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

- a. Mempunyai bentuk fisik
Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan. Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanent dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.
- b. Memberikan manfaat dimasa yang akan datang.
Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Menurut **Sofyan (2001: 22)** jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari :

- a. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
- b. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).
- d. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai

alat – alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.

- e. Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- f. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- g. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

Fasilitas kerja pada setiap perusahaan berbeda dalam bentuk dan jenisnya tergantung jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut **Ranupandjojo dan Saud Husnan (2002: 368)** terdapat beberapa bentuk dari fasilitas kerja, yaitu :

- a. Penyediaan kafetaria.
Penyediaan kafetaria ini dimaksudkan untuk mempermudah karyawan yang ingin makan dan tidak sempat pulang. Diharapkan juga agar dengan penyediaan kafetaria ini perusahaan bisa memperbaiki gizi yang disajikan.
- b. Perumahan
Sulitnya memperoleh tempat tinggal yang layak dikota-kota, menyebabkan banyak karyawan yang mengalami masalah untuk memilih tempat tinggal. Untuk mengatasi hal ini, perusahaandapat menyediakan fasilitas rumah, meskipun bukan

untuk semua karyawan yang berupa rumah dinas, ataupun asrama, atau hanyamemberikan tunjangan untukperumahan.

- c. Fasilitas pembelian
Di sini perusahaan menyediakan “toko perusahaan“ dimana para karyawandapat membeli berbagai barang, terutama barang – barang yangdihasilkan perusahaan, dengan hargayang lebih rendah.
- d. Fasilitas kesehatan
Fasilitas ini yang paling banyak disediakan oleh perusahaan. Penyediaan fasilitas kesehatan ini erat kaitannya dengan pembuatan program pemeliharaan kesehatan karyawan, dan juga karena ada peraturan pemerintah yang mengatur masalah keamanan dan kesehatan para karyawan di dalam menjalankan pekerjaannya.
- e. Penasehat keuangan
Pemberian fasilitas ini dimaksudkan agar para karyawan tidak mengalami kesulitan dalam mengatur keuangannya.
- f. Fasilitas pendidikan
Fasilitas ini disediakan dengan maksud membantu para karyawan yang ingin meningkatkan pengetahuan mereka. Fasilitas ini biasanya berbentuk perpustakaan yang bisa dimanfaatkan oleh para karyawan yang ingin menambah pengetahuan mereka dengan cara membaca.

Indikator fasilitas menurut **Faisal (2005: 22)** adalah:

- a. Komputer
- b. Meja Kantor
- c. Parkir
- d. Bangunan Kantor
- e. Trasportasi.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu

terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu (**Robbins, 2006: 179**).

Menurut **Mangkunegara (2011: 117)**, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Selanjutnya menurut **Handoko (2011: 193)**, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja akibat adanya selisih antara harapan yang sudah dibayangkan dari kontribusi pekerjaan yang dilakukan dengan kenyataan yang akan didapat.

Menurut **Rivai (2011: 859)**, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu:

- a. Faktor intrinsik
Adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya.
- b. Faktor ekstrinsik
Adalah menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan,

antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, fasilitas kerja, interaksi dengan karyawan lain, system penggantian dan sebagainya.

Sedangkan menurut **Wibowo (2010: 504)**, terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja yaitu:

- a. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

- b. *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan.

- c. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individu yang penting.

- d. *Equity* (keadilan)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlukan di tempat kerja.

- e. *Dispositional/ genetic components* (komponen genetik)

Kepuasan kerja sebagai sebagian fungsi sifat pribadi dan faktor genetis.

Menurut **Rivai (2011: 860)**, indikator kepuasan kerja adalah

- a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- b. Supervisi
- c. Organisasi dan manajemen
- d. Kesempatan untuk maju
- e. Gaji dan keuntungan dalam finansial lainnya seperti adanya insentif

- f. Rekan kerja
- g. Kondisi kerja

Sedangkan menurut, **Robbins (2006: 181)** Indikator kepuasan kerja adalah

- a. Kerja yang secara mental menantang
Kerja yang secara mental menantang dan dapat diartikan adanya inovasi-inovasi baru sehingga tidak monoton.
- b. Ganjaran yang pantas
Ganjaran yang pantas merupakan penghasilan atau kompensasi yang sesuai dengan harapan pegawai dengan standar yang ada.
- c. Kondisi kerja yang mendukung
Kondisi kerja yang mendukung merupakan lingkungan tempat bekerja yang kondusif untuk berlangsungnya pekerjaan dan keadaan tempat kerja yang sesuai standar.
- d. Rekan sekerja yang mendukung
Rekan kerja yang mendukung lebih dititik beratkan pada terciptanya hubungan yang saling membantu dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dan saling adanya dukungan sesama karyawan.
- e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
Diartikan dengan adanya relevansi kepribadian yang berarti kesesuaian persepsi dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

Sedangkan menurut **Marihot (2002:290)** indikator kepuasan kerja meliputi :

- a. Gaji
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- b. Pekerjaan itu sendiri

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

- c. Rekan sekerja
Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan/tidak menyenangkan.
- d. Atasan
Seseorang yang senantiasa memberi perintah/petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- e. Promosi
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- f. Lingkungan Kerja
Lingkungan Fisik & Psikologis. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus merespon kebutuhan pegawai dan hal ini sekali lagi secara tidak langsung telah dilakukan pada berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Bank Riau Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi yang Beralamat di Jl. Desa Beringin Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi.

2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk

Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi tahun 2014 yang berjumlah 32 orang.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh secara langsung dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.

b. Data Sekunder

Dalam penelitian ini data sekunder berupa dokumen karyawan PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2009: 199).

5. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif. Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 282), deskriptif adalah membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan dan ditabulasikan dalam bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi. Menurut Sugiyono (2009: 8), kuantitatif adalah penelitian berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan

penaksiran yang kokoh dengan menggunakan SPSS 20.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, penulis menggunakan analisis kuantitatif yaitu:

a. Uji Intrumen

1) Uji Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 211), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Jika instrument itu valid, maka kriteria yang digunakan atau batas minimum suatu instrument atau bahan tes dinyatakan valid, jika harga koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Dimana:

$$r = \frac{n(\sum XY - \sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

2) Uji Reliability

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 221), Reliability menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Tingkat reliabilitas suatu item dapat dilihat dari hasil uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Umar: 170).

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right)$$

Dimana =

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyak butir pernyataan

S_t^2 = deviasi standar total

$\sum S_b^2$ = jumlah deviasi standar butir

$$S^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n-1}$$

Dimana:

n = Jumlah responden

X = nilai skor yang dipilih.

b. Regresi Linier Sederhana menurut **J. Supranto (2009: 182)** dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja (Variabel Tidak Bebas)

X = Fasilitas Kerja (Variabel Bebas)

a = Nilai Intercept (Konstan)

b = Koefisien Regresi

ε = Kesalahan Pengganggu

(*disturbance's error*)

Dimana menurut **(Umar : 114)** adalah:

$$a = \frac{\sum Y (\sum X^2) - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Umar (2011: 179)**, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

2) Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal (**Umar, 2011: 181**)

3) Uji Autokorelasi

Menurut **Umar (2011: 182)**, uji autokorelasi dilakukan untuk

mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antara data pada variable-variabel pilihan. Untuk menentukan apakah terdapat autokorelasi yang baik maka dilakukan dengan menggunakan nilai Durbin Watson (d) dengan kriteria:

Reject H_0 jika $d < d_L$,

Reject H_0 jika $d > 4-d_L$,

Reject H_0 jika $d_U < d < 4-d_U$

Pengujian tidak meyakinkan jika:

$$d_L \leq d \leq d_U$$

$$4-d_L \leq d \leq 4-d_U.$$

d. Uji Hipotesis

1) Uji t

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} . Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen (**J. Supranto, 2009: 336**).

$$t_{hitung} = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

dimana:

\bar{X} = rata-rata hitung

μ_0 = rata-rata hipotesis

n = banyak data (besarnya sampel)

s = standar deviasi

2) Koefisien Determinasi (R-Square)
Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang

dapat digunakan untuk mengetahui besar pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi yang biasanya diberi simbol R^2 menunjukkan besar pengaruh variabel independen dan variabel dependen dari hasil nilai $R^2 \times 100\%$. (J. Supranto, 2009: 336).

$$r = \frac{n(\sum XY - \sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$$R^2 = r^2$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Fasilitas kerja dalam penelitian ini terdiri dari fasilitas komputer, meja kantor, parkir, bangunan kantor dan transportasi.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel fasilitas kerja pada PT. Bank Riau Kepri

Cabang Teluk Kuantan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1
Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas Kerja pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Komputer	400	544	198	12	0	1154
2.	Meja Kantor	210	404	135	0	0	757
3.	Parkir	205	408	135	8	0	756
4.	Bangunan Kantor	370	560	195	18	0	1143
5.	Transportasi	245	380	129	10	0	764
	Skor	1430	2296	792	56	0	4574
	Kategori	Setuju					

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2015

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel fasilitas kerja pada PT. Bank Riau Kepri Teluk Kuantan berada pada kategori setuju bila dilihat dari indikator komputer, meja kantor, parkir, bangunan kantor dan transportasi yang ada dengan nilai total skor 4574 yang berada pada interval 3917 – 4837. Dari kelima indikator yang paling baik fasilitasnya menurut responden adalah fasilitas komputer dan bangunan kantor sedangkan yang paling kurang menurut responden adalah fasilitas parkir. Hal ini berarti walaupun fasilitas komputer berada pada kategori setuju namun fasilitas tersebut yang paling baik dari empat fasilitas lainnya sedangkan fasilitas parkir yang paling kurang dari keempat indikator yang diteliti.

2. Analisis Kepuasan Kerja Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap

positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu. Kepuasan kerja terjadi akibat adanya selisih antara harapan yang sudah dibayangkan dari kontribusi pekerjaan yang dilakukan dengan kenyataan yang akan didapat.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari seberapa besar gaji yang diberikan kepada karyawan untuk membayar kontribusi yang diberikannya kepada perusahaan, kemudian apakah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan mengerjakan pekerjaan dan latar belakang pendidikan serta keahlian. Selanjutnya rekan kerja dan atasan, promosi dan lingkungan kerja.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan pada tabel di bawah ini.

Tabel 2
Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Gaji	235	472	60	14	0	781
2.	Pekerjaan Itu Sendiri	270	424	84	8	0	786
3.	Rekan Kerja	250	444	81	8	0	783
4.	Atasan	240	476	69	4	0	789
5.	Promosi	265	432	87	4	0	788
6.	Lingkungan Kerja	230	480	66	8	0	784
	Skor	1490	2728	447	46	0	4711
	Kategori	Setuju					

sumber : Data Olahan Penelitian, 2015

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank RiauKepri Teluk Kuantan berada pada kategori setuju bila dilihat dari indikator gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja yang ada dengan nilai total skor 4711

yang berada pada interval 3917 – 4837. Dari keenam indikator yang paling baik memberikan kepuasan kerja kepada karyawan PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan menurut responden adalah atasan dan lingkungan kerja sedangkan yang paling kurang menurut responden adalah pekerjaan itu sendiri. Hal ini berarti konsistensi atasan dalam memberikan pekerjaan kepada bawahan dan penghargaan yang diberikan atas prestasi karyawan serta kondisi dari lingkungan kerja pada pT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan memberikan kepuasan kerja melebihi yang lainnya sedangkan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab setiap karyawan memberikan kepuasan terhadap karyawan namun masih yang paling sedikit diantara indikator lainnya, hal ini dikarenakan sebahagian besar karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang kurang sesuai dengan pekerjaannya sehingga karyawan perlu mengikuti pelatihan dan bimtek untuk mendalami materi tugas yang dikerjakannya dan juga perlu pembelajaran yang lebih untuk dapat memahani pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya..

3. Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan

Persamaan regresi linier sederhana, dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS.20 dimana diperoleh nilai $a = -3,294$ dan nilai $b = 1,053$ maka persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -3,294 + 1,053X$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat dilihat konstanta (a) sebesar -3,294 berarti pada saat variabel fasilitas kerja tidak ada maka variabel kepuasan kerja karyawan PT. Bank Riaukepri Cabang Teluk Kuantan diperoleh sebesar -3,294. Selanjutnya pengaruh variabel fasilitas kerja (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) adalah positif terbukti dari hasil $b = 1,053$ yang berarti bahwa setiap kenaikan fasilitas kerja satu satuan maka akan dapat menaikkan kepuasan kerja karyawan PT. Bank Riaukepri Cabang Teluk Kuantan sebesar 0,1,053 satuan, begitu juga setiap penurunan fasilitas kerja satu satuan maka akan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan PT. Bank Riaukepri Cabang Teluk Kuantan sebesar 0,1,053 satua

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel X atau independen terhadap variabel Y atau dependen dimana untuk mengetahuinya dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} . Dimana jika $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y dan sebaliknya jika $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Selanjutnya untuk nilai t_{tabel} dalam penelitian ini diperoleh dari tabel t dimana pada tingkat signifikan 95% dan jumlah responden 32 maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar $t_{(95\%,n-1)} = t_{(0,05,32-1)} = 2,040$. Hasil pengolahan data diperoleh bahwa pengujian hipotesis dengan uji t terdapat adanya t_{hitung} sebesar 28,969 berarti $t_{hitung} = 28,969 > t_{tabel} = 2,040$ yang berarti fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan PT. Bank Riaukepri Cabang Teluk Kuantan.

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dimana dapat dilihat pada besar nilai R-Square yang dilakukan dengan 100%. Nilai koefisien determinan (R Square) sebesar 0,965. Hal ini berarti bahwa besar pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Riaukepri Cabang Teluk Kuantan adalah $0,965 \times 100\% = 96,5\%$ sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 96,5\%) = 3,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel fasilitas kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Tanggapan responden terhadap variabel fasilitas kerja pada PT. Bank Riaukepri Teluk Kuantan berada pada kategori setuju bila dilihat dari indikator komputer, meja kantor, parkir, bangunan kantor dan transportasi yang ada dengan nilai total skor 4574 yang berada pada interval 3917 – 4837.
2. Tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Riaukepri Teluk Kuantan berada pada kategori setuju bila dilihat dari indikator gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja yang ada dengan nilai total skor 4711 yang berada pada interval 3917 – 4837.
3. fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Riaukepri Cabang Teluk Kuantan dimana $t_{hitung} = 28,969 > t_{tabel} = 2,040$ dengan besar pengaruhnya

96,5%. Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah $Y = -3,294 + 1,053X$ yang berarti fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan.

Saran

1. Pimpinan perusahaan perlu memperhatikan fasilitas kerja bagi karyawan terutama parkir untuk kendaraan karyawan dan bangunan gedung.
2. Pimpinan Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan perlu memperhatikan kerja karyawan dan memberikan intruksi dengan lebih jelas dan terarah agar karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik. Kemudian juga perlu memperhatikan penghargaan terhadap hasil kerja karyawan dan perlu dilakukan peninjauan ulang cara penilaian untuk promosi jabatan dan pangkat karyawan.
3. Fasilitas kerja karyawan PT. Bank RiauKepri Teluk Kuantan perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karena fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto. Suhasimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.

Bamatraf. Rikzan Said. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT.PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan II Medan*. Medan

Barry. Cushway. 2002. *Human Resoure Management*. PT. Elex Media Kumputindo. Jakarta.

Buchari. Alrad. 2001. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. CV. Alfabeta. Bandung.

Danim. Sudarman. 2008. *Kinerja Staf dan Organisasi*. CV. Pustaka Setia. Jakarta

Fathoni. Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.

Faisal. 2005. *pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan*. (<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/pdf>)

Fandy. Tjiptono. 2006. *Pemasaran Jasa*. Bayumedia Publishing. Malang

Handoko. T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE UGM. Yogyakarta.

Harmizar. 2003. *Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta

Heidjrachman. Ranupandjojo dan Saud. Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta.

Hasibuan. Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

- Lupiyoadi. Handani. 2006. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moekijat. 2001. *Manajemen Personalidan Sumber Daya Manusia*. Pustaka. Jakarta.
- Notoatmodjo. Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Nitisemito. Alex. S. 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rivai. Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Robbins. Stephans. 2006. *Organization Bahaviour*. A Simon & Schuster Company. Englewood Cliffs. New Jersey 07632.
- Rosida. Ambar Teguh Sulistiyani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono.2009. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Supranto. J. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi Ketujuh. Jilid 2. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Sofyan. Syafri. 2001. *Akuntansi Keperilakuan*. Andi Offset. Yogyakarta.
- _____. 2004. *Manajemen Kontemporer*. Edisi Pertama Grafindo Persada. Jakarta.
- Umar. Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wahyuningsi. Hanik. 2011. *Pengaruh Pemberian Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Walikota Administrasi Jakarta Barat*. Jakarta