

Pengaruh Fasilitas Kerja dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Psikologi Widya Wiwaha Bekasi

Rifqi Rasyad, Aprilia Puspasari

¹²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

ARTICLE INFO

Article history:

Received September 20, 2025

Revised 30 September 2025

Accepted 15 Oktober 2025

Available online 18 Oktober. 2025

Kata Kunci:

Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

Keywords:

Work Facilities, Job Satisfaction, Employee Performance.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Lembaga Psikologi Widya Wiwaha Bekasi. Latar belakang penelitian ini dilandasi oleh pentingnya karyawan sebagai aset utama organisasi, serta pengaruh signifikan dari fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi dan kinerja. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 35 responden yang merupakan karyawan lembaga tersebut, dan dianalisis menggunakan Statistical Product and Service Solution SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), seperti lingkungan kerja yang nyaman dan alat kerja yang memadai, mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Begitu pula dengan kepuasan kerja yang tinggi, ditunjukkan dengan hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja serta lingkungan kerja yang kondusif mendorong peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan kedua variabel ini sebagai strategi peningkatan kinerja SDM yang berkelanjutan. Penelitian ini diharapkan menjadi dasar pengambilan keputusan dalam peningkatan manajemen organisasi, khususnya pada sektor layanan psikologis.

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work facilities and job satisfaction on employee performance at the Widya Wiwaha Psychology Institute in Bekasi. The background of this research is based on the importance of employees as the main asset of the organization, as well as the significant influence of work facilities and job satisfaction on motivation and performance. The method used is a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. Data were collected through the distribution of questionnaires to 35 respondents who are employees of the institution, and analyzed using Statistical Product and Service Solution SPSS version 25. The research results show that work facilities (X1) do not have a significant effect on employee performance (Y) and job satisfaction (X2) has a significant effect on employee performance (Y), such as a comfortable work environment and adequate work tools, which can enhance employee work effectiveness. Similarly, high job satisfaction, demonstrated by good relationships with supervisors and colleagues as well as a conducive work environment, also contributes to increased productivity. Therefore, management needs to pay attention to these two variables as a strategy for sustainable HR performance improvement. This research is expected to serve as a basis for decision-making in improving organizational management, particularly in the psychological services sector.

PENDAHULUAN

Kinerja suatu sekolah atau kelompok ditetapkan oleh mutu sumber daya manusianya akibat globalisasi dan pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif. Karyawan bukan hanya sekadar pekerja; mereka adalah sumber daya penting yang memengaruhi arah dan masa depan organisasi. Maka dari itu, efektivitas manajemen SDM memegang peranan penting. Salah satu indikator manajemen yang efektif adalah seberapa baik karyawan melaksanakan tugasnya dan mematuhi tujuan perusahaan.

Khususnya di lembaga pelayanan seperti Lembaga Psikologi Widya Wiwaha Bekasi, performa karyawan sangat berpengaruh pada kualitas layanan psikologis yang diterima oleh masyarakat. Lembaga ini bukan sekadar memberikan layanan kepada individu, melainkan juga menyediakan pelatihan, asesmen, dan konseling. Semua kegiatan ini membutuhkan konsentrasi tinggi, dedikasi, dan komitmen dari seluruh

*Corresponding author

Email: rifqirasyad13@gmail.com

staf. Manajer harus menyadari berbagai faktor internal dan eksternal yang memengaruhi seberapa baik karyawan menjalankan tugasnya.

Kualitas fasilitas kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Fasilitas ini menyediakan ruang kerja yang nyaman, lokasi kerja yang terorganisir dan aman, serta peralatan dan alat yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Ketika fasilitas kerja tersedia dengan baik, karyawan bisa bekerja lebih efektif, merasa lebih nyaman, dan mengurangi stres. Sebaliknya, jika fasilitas kurang mendukung, hal ini bisa memengaruhi semangat kerja dan menurunkan produktivitas. Fasilitas kerja hadir dalam berbagai bentuk dan jenis, menyediakan alat dan sumber daya esensial yang mendukung operasional harian perusahaan. Fasilitas kerja dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan kapasitas spesifik organisasi. (Pratiwi & Pemasari, 2022)

Aspek kepuasan kerja berkontribusi signifikan terhadap pengalaman kerja secara keseluruhan, bersamaan dengan fasilitas yang disediakan. Kepuasan kerja mencakup berbagai emosi yang dialami karyawan terkait pekerjaan mereka, termasuk faktor-faktor seperti peluang untuk pengembangan profesional, hubungan interpersonal dengan rekan kerja, kompensasi, dan pendekatan kepemimpinan atasan mereka. Karyawan yang puas cenderung lebih loyal, termotivasi, dan siap memberikan hasil terbaik. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas bisa kehilangan semangat, lebih sering absen, bahkan berpikir untuk meninggalkan organisasi. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya akan menampilkan kinerja yang lebih baik dan positif, sedangkan mereka yang tidak puas sering menunjukkan disposisi negatif terhadap pekerjaan mereka. (Rais & Parmin, 2020)

Sebagai lembaga yang bergerak di bidang pelayanan publik, Lembaga Psikologi Widya Wiwaha Bekasi dituntut untuk terus menjaga dan meningkatkan performa stafnya agar bisa memberikan layanan yang profesional dan berkualitas. Apalagi dengan meningkatnya kebutuhan layanan psikologi, perubahan regulasi, dan dinamika sosial masyarakat, lembaga ini harus mampu mengelola kinerja karyawannya dengan cara yang responsif dan strategis. Oleh sebab itu, manajemen perlu memahami aspek-aspek internal yang berpengaruh langsung terhadap kinerja staf.

Saat ini, masih ditemukan beberapa keluhan dari karyawan terkait kondisi fasilitas kerja yang belum sepenuhnya memadai, seperti ruang konsultasi yang terbatas, kurangnya alat asesmen, dan ketidakseimbangan dalam distribusi fasilitas teknologi informasi. Selain itu, ada pula keluhan mengenai ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kompensasi yang diterima, yang pada akhirnya memengaruhi kepuasan kerja.

Dalam konteks ini, penting untuk menganalisis cara fasilitas kerja dan kepuasan kerja memengaruhi produktivitas karyawan di Institut Psikologi Widya Wiwaha Bekasi. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai sejauh mana kedua faktor tersebut berperan dalam mendukung kinerja staf, sekaligus memberikan rekomendasi strategis bagi pimpinan lembaga dalam mengelola SDM secara lebih efektif.

Saya memilih judul ini karena ingin meneliti bagaimana fasilitas kerja dan kepuasan kerja saling berhubungan dan mempengaruhi kinerja karyawan. Fasilitas berkualitas tinggi dapat secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja, dan karyawan yang puas dengan fasilitas yang disediakan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja secara efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi keterkaitan ketiga faktor ini dan bagaimana mereka bekerja bersama-sama untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini umumnya memisahkan pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja tanpa mengeksplorasi secara mendalam interaksi antara ketersediaan fasilitas kerja dan tingkat kepuasan kerja ketika keduanya berlangsung bersamaan. Terdapat kesenjangan yang signifikan dalam penelitian mengenai hubungan antara fasilitas kerja dan kepuasan kerja, serta bagaimana hubungan ini dapat secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan, terutama di organisasi yang mengutamakan nilai-nilai keluarga yang kuat. Penelitian ini berupaya mengisi kekosongan tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas dan terikat melalui instrumen berupa kuesioner. Desain penelitian ini mengikuti prinsip positivisme kuantitatif yang menekankan pada hubungan sebab-akibat antarfenomena yang dapat diukur secara objektif dan sistematis.

Dalam penelitian Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang dianggap mewakili populasi, kemudian diolah menggunakan analisis statistik berbantuan program SPSS. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh antara variabel fasilitas kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di Lembaga Psikologi Widya Wiwaha Bekasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Lembaga Psikologi Widya Wiwaha Bekasi yang berjumlah 35 orang

HASIL

Uji Kualitas Data Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur keabsahan setiap item pernyataan. Pernyataan dianggap valid jika nilai r hitung > r tabel. Berikut hasil uji validitas variabel Fasilitas kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Tabel I Uji validitas variabel Fasilitas Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji Validitas				
Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Fasilitas Kerja (X1)	X1.1	0,467	0,333	Valid
	X1.2	0,619	0,333	Valid
	X1.3	0,462	0,333	Valid
	X1.4	0,540	0,333	Valid
	X1.5	0,751	0,333	Valid
	X1.6	0,482	0,333	Valid
	X1.7	0,561	0,333	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,626	0,333	Valid
	X2.2	0,427	0,333	Valid
	X2.3	0,704	0,333	Valid
	X2.4	0,641	0,333	Valid
	X2.5	0,418	0,333	Valid
	X2.6	0,614	0,333	Valid
	X2.7	0,593	0,333	Valid
	X2.8	0,362	0,333	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,629	0,333	Valid
	Y.2	0,563	0,333	Valid
	Y.3	0,663	0,333	Valid
	Y.4	0,663	0,333	Valid
	Y.5	0,484	0,333	Valid
	Y.6	0,546	0,333	Valid
	Y.7	0,593	0,333	Valid

Sumber : Output SPSS 25 (2025)

Sumber : Data diolah tahun 2025 menggunakan SPSS

Keterangan:

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai **r hitung** dengan **r tabel** (0,333). Hasilnya menunjukkan bahwa semua item pada variabel Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung di atas 0,333, sehingga seluruh butir pertanyaan dinyatakan **valid** dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memeriksa seberapa konsisten orang-orang dalam menjawab pertanyaan. Sebuah koefisien sering digunakan untuk menunjukkan seberapa andal sesuatu. Semakin besar koefisiennya, semakin konsisten atau andal jawaban dari peserta, berikut adalah tabel dari hasil uji reliabilitas dari Fasilitas Kerja (X1) dan kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) :

Tabel 2 Uji Reliabilitas Fasilitas Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji Reliabilitas			
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Kesimpulan
Fasilitas Kerja (X1)	0,607	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,670	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,735	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS 25 (2025)

Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas minimal 0,6. Hasil menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (0,607), Kepuasan Kerja (0,670), dan Kinerja Karyawan (0,735) semuanya melebihi nilai ambang, sehingga instrumen penelitian dianggap **reliabel** dan konsisten dalam mengukur variabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Berikut adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal :

Tabel 3 Uji Normalitas

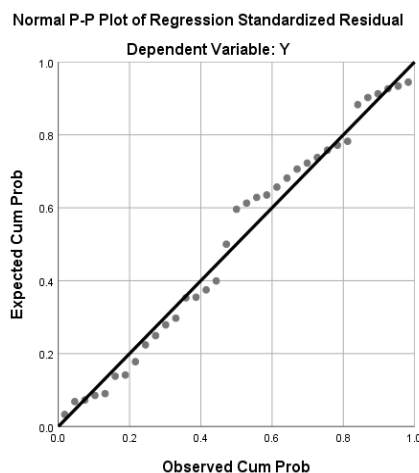
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.88218775
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.066
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Output SPSS 25 (2025)

Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($> 0,05$), yang menunjukkan bahwa data berdistribusi **normal**. Hasil histogram juga memperlihatkan bentuk simetris menyerupai kurva lonceng, memperkuat kesimpulan tersebut. Selain itu, data juga dapat dianggap normal karena titik-titik pada grafik mengikuti garis diagonal sebagaimana ditunjukkan pada gambar di bawah ini

Gambar 1 Uji hasil Normalitas



Uji Multikolinieritas

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas						
Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
1 (Constant)	-1.282	3.475		-.369	.715	
Fasilitas Kerja	.165	.099	.165	1.663	.106	.947
Kepuasan Kerja	.773	.098	.783	7.870	.000	.947

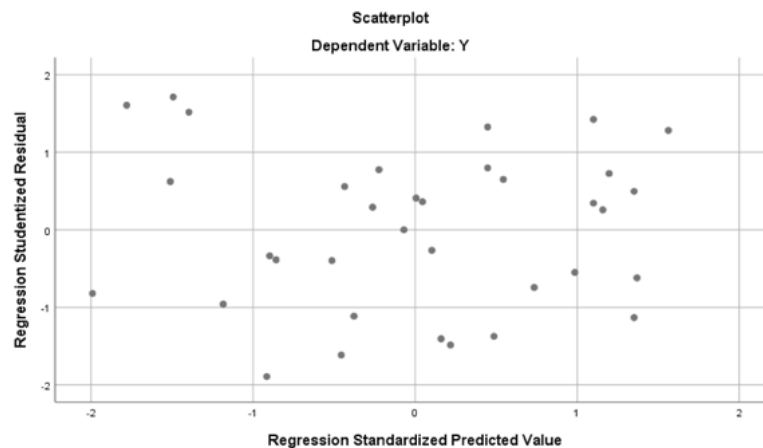
Sumber : Data diolah tahun 2025 menggunakan SPSS

Keterangan:

Nilai **Tolerance** untuk semua variabel adalah 0,947 ($> 0,10$) dan nilai **VIF** sebesar 1,056 (< 10). Dengan demikian, tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen, yang berarti Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja tidak saling memengaruhi secara kuat dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Output SPSS 25 (2025)

Keterangan:

Berdasarkan dari tabel 9 yang tercantum di atas, dapat dilihat bahwa Variabel (gaya kepemimpinan) memiliki nilai toleransi sebesar 0,586, yang lebih besar dari nilai batas 0,100, dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) sebesar 1,705, yang lebih kecil dari batas 10,00. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas pada variabel tersebut. Demikian pula, Variabel (disiplin kerja) memiliki nilai Toleransi sebesar 0,586, yang juga melebihi nilai batas 0,100, dan nilai VIF sebesar 1,705, yang berada di bawah batas 10,00. Oleh karena itu, tidak ada indikasi adanya multikolinearitas pada variabel tersebut.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1.282	3.475		.715
	Fasilitas kerja	.165	.099	.165	.106
	Kepuasan Kerja	.773	.098	.783	.000

Sumber : Output SPSS 25 (2025)

Hasil uji regresi menunjukkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = -1,282 + 0,165X_1 + 0,773X_2$$

Artinya, peningkatan fasilitas kerja sebesar 1 unit akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,165, sedangkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 unit akan meningkatkan kinerja sebesar 0,773. Namun, hanya kepuasan kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Hipotesis

Uji T

Koefisien regresi parsial digunakan dalam uji parsial, biasanya sering disebut uji t, untuk mengevaluasi pentingnya relatif setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut merupakan hasil uji statistik t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas, yaitu fasilitas Kerja dan kepuasan kerja, terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan secara parsial. Nilai t dan signifikansi yang diperoleh akan digunakan untuk menentukan apakah hipotesis parsial dapat diterima atau ditolak

Tabel 7 Uji T**Uji T
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.282	3.475		-.369	.715	
	Fasilitas Kerja	.165	.099	.165	1.663	.106	.947
	Kepuasan Kerja	.773	.098	.783	7.870	.000	.947

Hasil uji T menunjukkan bahwa variabel **Fasilitas Kerja (X1)** memiliki nilai t hitung sebesar 1,663 dengan signifikansi 0,106 ($>0,05$), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sebaliknya, **Kepuasan Kerja (X2)** menunjukkan nilai t hitung 7,870 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$), menandakan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima.

Uji F

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil uji statistik F yang digunakan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Uji F ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan secara keseluruhan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Tabel 8 Uji F**Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	281.151	2	140.575	37.347	.000 ^b
	Residual	120.449	32	3.764		
	Total	401.600	34			

a. Dependent Variable: Y b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Output SPSS 25 (2025)

Hasil uji simultan (F-test) menunjukkan nilai F hitung 37,347 $>$ F tabel 3,29 dengan signifikansi 0,000 $<$ 0,05. Hal ini berarti variabel Fasilitas Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di lembaga tersebut.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien penentuan mengukur dampak variabel independen pada variabel dependen. Koefisien yang menurun menandakan berkurangnya pengaruh variabel independen pada variabel dependen. Di sisi lain, jika nilainya mendekati 100%, hal ini berarti semua faktor independen memiliki pengaruh yang semakin besar terhadap variabel dependen. Berikut disajikan tabel hasil uji koefisien determinasi (R^2):\

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.837 ^a	.700	.681	1.94011	1.906

a. Predictors: (Constant), X2, X1 b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 25 (2025)

Nilai R^2 sebesar 0,700 menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan variasi dalam Kinerja Karyawan sebesar **70%**, sedangkan sisanya 30% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model, seperti gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja.

PEMBAHASAN**Pengaruh X1 terhadap Y**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun demikian, arah hubungan tetap positif, yang berarti perbaikan fasilitas dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja, walaupun tidak secara langsung berdampak pada

peningkatan kinerja yang signifikan. Kondisi ini mungkin disebabkan oleh faktor lain seperti motivasi intrinsik dan dukungan manajerial yang lebih dominan memengaruhi kinerja.

Pengaruh X2 terhadap Y

Berbeda dengan variabel sebelumnya, Kepuasan Kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi 0,000 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kepuasan kerja dengan peningkatan performa. Karyawan yang puas dengan lingkungan, gaji, dan hubungan interpersonal cenderung menunjukkan loyalitas dan produktivitas yang lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan teori Herzberg yang menekankan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor motivasional utama dalam meningkatkan kinerja.

Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

Secara simultan, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi lingkungan kerja yang mendukung serta perasaan puas terhadap pekerjaan dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan. Koefisien determinasi sebesar 70% memperlihatkan bahwa kedua variabel ini menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan kinerja di Lembaga Psikologi Widya Wiwaha Bekasi.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi praktis bagi manajemen Lembaga Psikologi Widya Wiwaha Bekasi. Pertama, peningkatan fasilitas kerja tetap perlu diperhatikan, terutama terkait kenyamanan ruang kerja, ketersediaan sarana pendukung, dan peralatan kerja modern untuk mendukung efisiensi. Kedua, peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan melalui kebijakan penghargaan, komunikasi yang terbuka, serta peluang pengembangan karier. Ketiga, manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong motivasi dan keterlibatan karyawan secara emosional. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat terus meningkat seiring dengan terciptanya keseimbangan antara dukungan organisasi dan kepuasan individu.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja karyawan di Lembaga Psikologi Widya Wiwaha Bekasi dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, khususnya fasilitas kerja dan kepuasan kerja. Pertama, variabel fasilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji menunjukkan nilai t_{hitung} 1,663 lebih kecil dari t_{tabel} 2,03 dengan tingkat signifikansi 0,106 > 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun fasilitas kerja penting dalam menunjang aktivitas dan kenyamanan kerja, namun keberadaannya belum secara langsung meningkatkan kinerja secara signifikan. Hal ini mungkin disebabkan karena karyawan telah terbiasa bekerja dalam kondisi fasilitas yang ada sehingga peningkatannya tidak berdampak besar terhadap produktivitas.
2. variabel kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} sebesar 7,870 lebih besar dari t_{tabel} 2,03 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja menjadi faktor dominan yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan lembaga.
3. Ketiga, secara simultan, fasilitas kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai F_{hitung} 37,347 > F_{tabel} 3,29 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa kedua variabel tersebut bersama-sama berkontribusi sebesar 70% terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja yang didukung oleh fasilitas kerja yang memadai dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efektif, dan kondusif bagi peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Afandi. (2021). *Pengaruh Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 8–30.
- Afrianti, R., & Indra, N. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Anugerah Mega Mandiri Abadi Afrianti Indra*. 3.
- Anggreini, M. (2022). Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 3(1), 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Atmaja. (2022). *Kepuasan Kerja dan Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan CV. Family Cactus Lembang*. 2019, 16–46.

- Dede, N., Aziz, A., & Fahmi, M. F. (2021). Pengaruh Copywriting Terhadap Minat Beli di Sumber Jaya Automotive Center Bandar Lampung. *Kodifikasia : Jurnal Penelitian Islam*, Vol 15, No. 01 (2021), 133-158, 15(01), 133-158.
- Dr. Amruddin, Roni Priyanda, S.Pd., M. P., Dr. Tri Siwi Agustina, S.E., M. S., Nyoman Sri Ariantini, S.KM., M. K., Ni Gusti Ayu Lia Rusmayani, SST., M. P., Dwi Astarani Aslindar, S.Pd., M. P., Kori Puspita Ningsih, AMd., SKM., M., Siska Wulandari, SE., M., Panji Putranto, SE., M. A., Dr. Ira Yuniati, M.Pd., M. H., Dr. Ida Untari, S.K.M., M. K., Sari Mujiani, SE., MM., M. A., & Dipo Wicaksono, SKM, M. (2022). METODOLGI PENELTAN KUANTITATIF. In *Etika Jurnalisme Pada Koran Kuning : Sebuah Studi Mengenai Koran Lampu Hijau* (Vol. 16, Issue 2).
- Dr. Rohmad, M. P. (2021). Pengembangan Istrumen Angket. In *K-Media* (Vol. 7, Issue 2).
- Hartini, H., Patompo, U., Sudirman, A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Agung, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Manajerial dan Sosial*. August.
- Hayanti, E. D. N. (2023). *ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. RODEO SEMARANG*.
- Hesinto, S., Ramayani, R. F., & Purnamasari, W. (2024). Pengaruh Fasilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rambang Kapak Tengah (RKT) Prabumulih. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 5(4), 842–851. <https://doi.org/10.47747/jismab.v5i4.2285>
- Jailani, Syahrar, Jeka, & Firdaus. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Jufrizen. (2021). *Working Facilities And Employee Performance Indicators At PT . Works Of Prosperous*
- Mahendra. (2022). *Pengaruh motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pegawai di Kecamatan Cikarang Barat*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Mantero. (2022). *Landasan teori fasilitas kerja* (pp. 14–27).
- Mulia, L. D. (2021). *Pengaruh motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pegawai di Kecamatan Cikarang Barat* (pp. 9–28).
- Nengsih, D. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung* (pp. 15–35).
- Pelasula, O., Tjokro, C. I., Nanulaita, D. T., Tousalwa, C. C., & Politeknik Negeri Ambon. (2024). *Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kabupaten Maluku Tengah*. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(2), 455–464.
- Prasetyanti, W. P., Fibriyani, V., & Erwantiningsih, E. (2025). *Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Sinergi Pangan dan CV. Arto Berkah Indonesia*. *YUME: Journal of Management*, 8(1), 692–705.
- Pratiwi, & Pemasari. (2022). *Landasan teori*. Dalam *Dasar-Dasar Ilmu Politik* (p. 18).
- Rais, & Parmin. (2020). *Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Hijau Bina Lestari Gayo Lues*. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(1), 218–230. <https://doi.org/10.31955/mea.v9i1.4859>
- Sahir, S. H. (2022). *Etika dan hak cipta karya akademik*. Universitas Medan Area.
- Sahrul, S., Prasetyo, I., & Utari, W. (2022). *Pengaruh fasilitas sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Balikpapan-Kalimantan Timur*. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 5(3), 193–203. <https://doi.org/10.37504/jmb.v5i3.461>
- Saputra Tanjung, A., & Fauzan, R. (2023). *Pengaruh insentif dan masa kerja terhadap kinerja tenaga kebersihan pada Pos Lintas Batas Negara Aruk*. *Jurnal UNTAN*, 6, 715–729.
- Sugiyono. (2022). *Metodologi penelitian mix methods* (p. 107).
- Wijaya, D. F. (2020). *Kajian pustaka bab II* (pp. 7–36).
- Wulan, S. (2021). *Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Mulyijaya Adyaraya Lampung Utara* (pp. 10–27).