

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel RST Product

Ramdhan Wibisana¹, Jumawan², Indah Rizki Maulia³

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Corresponding email: ramdhanwibisana11@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History

Submission : 04-05-2026

Received : 06-06-2026

Revised : 10-07-2026

Accepted : 12-08-2026

Keywords

Work Facilities

Compensation

Employee Performance

Automotive Workshop

Human Resource Management

Kata Kunci

Fasilitas Kerja

Kompensasi

Kinerja Karyawan

Bengkel Otomotif

Manajemen Sumber Daya

Manusia

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of work facilities and compensation on the employee performance at the RST Product Workshop. Employing an explanatory quantitative approach, the study utilized a total sampling technique, including all 35 employees in the sample. Data were collected via a five-point Likert scale questionnaire and analyzed using SPSS version 25, covering validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results indicate that work facilities have a significant positive effect ($t = 26.669$; sig. 0.000), and compensation is also significant ($t = 3.535$; sig. 0.001). Simultaneously, both factors exert a significant influence ($F = 379.475$; sig. 0.000) with an R^2 of 0.960. This implies that improving work facilities and providing fair compensation are effective ways to enhance employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bengkel RST Product. Dengan pendekatan kuantitatif eksplanatori, seluruh 35 karyawan dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert lima poin dan dianalisis dengan SPSS versi 25 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil menunjukkan fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan ($t = 26,669$; sig. 0,000), kompensasi juga signifikan ($t = 3,535$; sig. 0,001). Secara simultan, keduanya berpengaruh signifikan ($F = 379,475$; sig. 0,000) dengan $R^2 = 0,960$. Artinya, peningkatan fasilitas kerja dan kompensasi adil efektif meningkatkan kinerja karyawan.

Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan salah satu unsur penting yang menentukan keberlangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya dituntut menghasilkan produk atau layanan berkualitas, tetapi juga harus memastikan bahwa setiap karyawan mampu menyelesaikan

pekerjaannya secara efektif, efisien, tepat waktu, dan sesuai standar organisasi. Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan tugas, tanggung jawab, dan target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perlu menjadi perhatian utama, termasuk bagi usaha berskala kecil dan menengah yang memiliki keterbatasan sumber daya, fasilitas operasional, serta sistem pengelolaan sumber daya manusia.

Pada perusahaan jasa, kinerja karyawan berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan yang diterima pelanggan. Kesalahan teknis, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, rendahnya produktivitas, dan ketidakmampuan memenuhi target dapat memengaruhi kepuasan serta kepercayaan pelanggan. Kajian pada perusahaan jasa menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan, keselamatan kerja, lingkungan yang mendukung, dan ketersediaan sumber daya organisasi berkontribusi terhadap keterlibatan, kepuasan kerja, serta produktivitas karyawan (Sabil et al., 2023). Dalam industri otomotif, kinerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kinerja, budaya organisasi, dan mekanisme pengelolaan karyawan yang mampu mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan (Putranto et al., 2024).

Salah satu faktor organisasi yang diperkirakan memengaruhi kinerja karyawan adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja meliputi sarana, peralatan, perlengkapan, ruang kerja, teknologi, serta unsur keselamatan yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Fasilitas yang tersedia dalam jumlah memadai, berada dalam kondisi layak, mudah digunakan, dan sesuai dengan karakteristik pekerjaan dapat mempercepat proses penyelesaian tugas. Sebaliknya, keterbatasan peralatan, kerusakan alat, penggunaan fasilitas secara bergantian, atau kondisi kerja yang kurang aman dapat menghambat produktivitas dan meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan.

Dalam konteks pekerjaan operasional, fasilitas kerja tidak hanya berkaitan dengan kenyamanan, tetapi juga menyangkut kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang akurat dan tepat waktu. Penelitian Rachmasari et al. (2023) menemukan bahwa fasilitas kerja dan kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa diperoleh Simanullang et al. (2024), yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, sedangkan dukungan organisasi lainnya memperkuat tanggung jawab dan motivasi karyawan. Dengan demikian, penyediaan fasilitas kerja perlu dipandang sebagai investasi operasional yang dapat membantu organisasi meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Faktor lain yang berhubungan erat dengan kinerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas tenaga, waktu, kemampuan, dan kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi dapat berupa gaji, upah harian, upah borongan, insentif, bonus, tunjangan, maupun penghargaan nonfinansial. Sistem kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai dengan

beban serta hasil kerja dapat menumbuhkan perasaan dihargai, meningkatkan motivasi, dan mendorong karyawan untuk mempertahankan kinerja terbaiknya.

Kompensasi juga berkaitan dengan persepsi keadilan organisasi. Karyawan cenderung membandingkan imbalan yang diterima dengan beban kerja, tanggung jawab, hasil pekerjaan, dan imbalan yang diterima rekan kerja. Apabila kompensasi dianggap tidak seimbang, tidak transparan, atau tidak konsisten, karyawan dapat mengalami penurunan motivasi dan kepuasan kerja. Sebaliknya, kompensasi yang sesuai dapat memperkuat loyalitas dan dorongan untuk mencapai target organisasi. Wirastini dan Sariyani (2024) menemukan bahwa kompensasi finansial bersama lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kajian literatur yang dilakukan Kristianto et al. (2025) juga menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja pada umumnya memiliki hubungan positif dengan kinerja, baik secara parsial maupun simultan.

Meskipun demikian, hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi belum sepenuhnya konsisten. Astuti et al. (2023) menemukan bahwa kompensasi secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang lebih kuat. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dapat bergantung pada karakteristik organisasi, sistem pembayaran, persepsi keadilan, ukuran perusahaan, jenis pekerjaan, serta kondisi lingkungan kerja. Dengan demikian, penelitian mengenai kompensasi masih perlu dilakukan dalam konteks organisasi yang lebih spesifik, khususnya pada usaha bengkel dengan sistem upah harian, borongan, atau bonus berdasarkan jumlah pekerjaan.

Bengkel RST Product merupakan usaha jasa yang bergerak dalam bidang perbaikan dan modifikasi kendaraan bermotor di Bekasi Utara. Sebagai usaha yang berkembang, kelancaran operasional bengkel sangat bergantung pada keterampilan dan kinerja karyawan. Pekerjaan bengkel membutuhkan alat yang lengkap, layak, aman, dan mudah diakses karena sebagian besar aktivitas dilakukan melalui penggunaan peralatan teknis. Selain itu, karakteristik pekerjaan yang berbasis hasil menyebabkan sistem upah dan bonus menjadi komponen penting dalam mendorong produktivitas karyawan.

Hasil observasi awal menunjukkan masih terdapat persoalan dalam penyediaan fasilitas kerja dan sistem kompensasi di Bengkel RST Product. Beberapa alat kerja tersedia dalam jumlah terbatas sehingga harus digunakan secara bergantian. Terdapat pula fasilitas yang kondisinya kurang nyaman atau kurang optimal untuk digunakan. Situasi tersebut berpotensi memperlambat penyelesaian pekerjaan, terutama ketika beberapa karyawan membutuhkan alat yang sama pada waktu bersamaan. Dari sisi kompensasi, beberapa karyawan belum memperoleh informasi yang jelas mengenai perhitungan bonus dan tambahan penghasilan. Sebagian karyawan juga menilai bahwa bonus yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan hasil pekerjaan.

Kondisi tersebut diperkuat oleh hasil pra-survei terhadap 35 karyawan. Sebanyak 11 orang atau sekitar 31% menyatakan bahwa fasilitas kerja belum memadai, sedangkan 10

orang atau sekitar 29% menilai fasilitas kerja belum nyaman dan aman digunakan. Pada aspek kompensasi, sebanyak 21 orang atau 60% menyatakan sistem kompensasi belum jelas dan transparan. Dari sisi kinerja, seluruh responden menilai kualitas pekerjaan telah sesuai standar bengkel. Namun, sebanyak 15 orang atau sekitar 43% mengakui belum mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target. Data tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kualitas dan kuantitas kerja. Karyawan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai standar, tetapi sebagian belum mampu mencapai target jumlah pekerjaan yang telah ditentukan.

Penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada perusahaan, kantor pemerintahan, perbankan, dan organisasi formal dengan sistem sumber daya manusia yang relatif terstruktur. Penelitian yang secara khusus menguji fasilitas kerja dan kompensasi pada usaha bengkel masih terbatas. Padahal, bengkel memiliki karakteristik berbeda, seperti ketergantungan tinggi terhadap alat teknis, potensi risiko keselamatan kerja, penggunaan peralatan secara bersama, pembagian pekerjaan berdasarkan keahlian, serta sistem kompensasi yang relatif sederhana. Kondisi ini membentuk kesenjangan kontekstual yang penting untuk diteliti.

Berdasarkan permasalahan tersebut, solusi yang perlu dikembangkan tidak hanya berupa penambahan alat kerja, tetapi juga mencakup pemeriksaan kelayakan peralatan, pengaturan penggunaan alat, penyediaan perlengkapan keselamatan, serta penyusunan sistem kompensasi yang lebih transparan dan sesuai dengan kontribusi karyawan. Perbaikan kedua aspek tersebut diharapkan dapat mempercepat proses kerja, mengurangi hambatan operasional, meningkatkan motivasi, dan membantu karyawan mencapai target kuantitas tanpa menurunkan kualitas pekerjaan.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta menguji pengaruh fasilitas kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Bengkel RST Product. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memperluas kajian manajemen sumber daya manusia pada usaha kecil dan sektor jasa otomotif. Secara praktis, hasilnya dapat menjadi dasar bagi pengelola bengkel dalam menentukan prioritas perbaikan fasilitas serta membangun sistem kompensasi yang adil, jelas, dan berorientasi pada hasil kerja.

Berdasarkan uraian teoretis dan bukti empiris tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut: fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; serta fasilitas kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bengkel RST Product.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan kausal antara variabel independen, yaitu fasilitas kerja dan

kompensasi, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan melalui analisis statistik. Desain eksplanatori digunakan untuk menjelaskan pengaruh antarvariabel berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

Penelitian dilaksanakan di Bengkel RST Product yang berlokasi di Kota Bekasi, Jawa Barat. Objek penelitian adalah seluruh karyawan aktif Bengkel RST Product yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas fasilitas kerja (X_1) dan kompensasi (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Variabel fasilitas kerja diukur melalui indikator ketersediaan alat kerja, kelayakan alat, dan keamanan kerja. Variabel kompensasi diukur berdasarkan indikator bonus pekerjaan, sistem upah harian atau borongan, serta kesesuaian kompensasi dengan hasil kerja. Adapun variabel kinerja karyawan diukur menggunakan indikator kualitas kerja dan kuantitas kerja yang disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan di lingkungan bengkel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif Bengkel RST Product yang berjumlah 35 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 35 responden. Teknik sampling jenuh dipilih agar seluruh karakteristik populasi dapat terwakili secara optimal dalam penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian dan menggunakan Skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skor 5 (sangat setuju). Selain data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari dokumen perusahaan, studi pustaka, dan berbagai referensi ilmiah yang berkaitan dengan fasilitas kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat dan konsisten. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas sebagai persyaratan penggunaan analisis regresi linear berganda.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25. Tahapan analisis diawali dengan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi data penelitian. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi fasilitas kerja dan kompensasi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Seluruh pengujian statistik dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 35 orang karyawan Bengkel RST Product sebagai responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang selanjutnya dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25. Tahapan analisis meliputi uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel fasilitas kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,3338) sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Hasil
Fasilitas Kerja	6	Seluruh item valid
Kompensasi	4	Seluruh item valid
Kinerja Karyawan	8	Seluruh item valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25 (2026). **Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Variabel fasilitas kerja memperoleh nilai 0,811, variabel kompensasi 0,647, dan variabel kinerja karyawan 0,827. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang dapat diterima sehingga layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Fasilitas Kerja	0,811	Reliabel
Kompensasi	0,647	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,827	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25 (2026).

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi linear berganda.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja dan kompensasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,985 ($>0,10$) serta VIF sebesar 1,016 (<10). Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas. Selain itu, hasil

scatterplot menunjukkan titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol sehingga model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut.

$$Y = 2,678 + 1,198X_1 + 0,362X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 2,678 mengindikasikan nilai dasar kinerja karyawan ketika fasilitas kerja dan kompensasi dianggap konstan. Koefisien regresi fasilitas kerja sebesar 1,198 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan fasilitas kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,198 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien kompensasi sebesar 0,362 menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi juga akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,362 satuan.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien B	t	Sig.
Konstanta	2,678	1,427	0,163
Fasilitas Kerja	1,198	26,669	0,000
Kompensasi	0,362	3,535	0,001

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25 (2026).

Uji Hipotesis

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki nilai t hitung sebesar 26,669 dengan nilai signifikansi 0,000, sedangkan kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 3,535 dengan nilai signifikansi 0,001. Kedua nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian simultan menghasilkan nilai F hitung sebesar 379,475 dengan signifikansi 0,000, sehingga fasilitas kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,957 atau sekitar 96% menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh fasilitas kerja dan kompensasi. Sementara itu, sekitar 4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi yang positif mengindikasikan

bahwa semakin baik fasilitas kerja yang tersedia di Bengkel RST Product, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hasil ini memperlihatkan bahwa fasilitas kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas karena memiliki nilai t hitung terbesar, yaitu 26,669.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa ketersediaan peralatan bengkel yang memadai, kondisi alat yang layak digunakan, serta lingkungan kerja yang aman memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih cepat, efektif, dan sesuai standar kualitas. Dalam konteks usaha bengkel, fasilitas kerja memiliki peran yang sangat penting karena sebagian besar aktivitas operasional bergantung pada kelengkapan dan kelayakan peralatan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rachmasari et al. (2023) yang menemukan bahwa fasilitas kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Simanullang et al. (2024) juga menunjukkan bahwa penyediaan fasilitas kerja yang memadai mampu meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pemberian bonus maupun upah yang sesuai mampu meningkatkan motivasi kerja sehingga berdampak pada peningkatan hasil kerja karyawan.

Walaupun pengaruh kompensasi lebih kecil dibandingkan fasilitas kerja, variabel ini tetap menjadi faktor penting dalam membangun semangat kerja. Karyawan yang memperoleh kompensasi secara adil cenderung memiliki komitmen lebih tinggi terhadap organisasi dan terdorong untuk mencapai target pekerjaan.

Temuan ini mendukung penelitian Astuti et al. (2023) yang menjelaskan bahwa sistem kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja apabila disertai lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, penelitian Wirastini dan Sariani (2024) juga menyimpulkan bahwa kompensasi finansial memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, fasilitas kerja dan kompensasi memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung sebesar 379,475 dengan tingkat signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, nilai Adjusted R^2 sebesar 0,957 mengindikasikan bahwa model penelitian mampu menjelaskan sekitar 96% variasi kinerja karyawan.

Temuan tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja di Bengkel RST Product tidak hanya bergantung pada motivasi finansial melalui kompensasi, tetapi juga memerlukan

dukungan fasilitas kerja yang memadai. Dalam konteks operasional bengkel, kedua faktor tersebut saling melengkapi. Fasilitas kerja menyediakan sarana bagi karyawan untuk bekerja secara efektif, sedangkan kompensasi menjadi pendorong psikologis yang meningkatkan motivasi untuk menghasilkan kinerja terbaik.

Hasil ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara faktor organisasi dan faktor individu. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja di Bengkel RST Product perlu diarahkan pada penyediaan fasilitas kerja yang lebih lengkap, pemeliharaan alat kerja secara berkala, serta sistem kompensasi yang lebih transparan dan berbasis kinerja agar produktivitas perusahaan dapat terus meningkat.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bengkel RST Product. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, kondisi peralatan yang layak, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman terbukti mampu mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif dan produktif, sehingga tujuan pertama penelitian telah tercapai.

Selanjutnya, kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil, jelas, dan sesuai dengan kontribusi karyawan mampu meningkatkan motivasi kerja, tanggung jawab, dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, tujuan kedua penelitian, yaitu mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, telah terjawab.

Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kombinasi antara tersedianya fasilitas kerja yang mendukung dan sistem kompensasi yang tepat memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja karyawan Bengkel RST Product. Oleh karena itu, tujuan ketiga penelitian, yaitu menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, juga telah tercapai.

Referensi

Astuti, F. W., Indrajaya, T., Nurminingsih, & Kwarnanto. (2023). The influence of compensation and work environment on employee performance at CV Mora Sentosa East Jakarta. *Journal of Humanities, Social Sciences and Business*, 2(4), 573–584. Transpublika Publishing. <https://doi.org/10.55047/jhssb.v2i4.762>

Fernando, & Nuridin. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Rajaerba Indochem. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 10(2), 510–521. Universitas Krisnadwipayana.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). SAGE Publications.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2022). *Multivariate Data Analysis* (9th ed.). Cengage Learning.

Kosasih, K., Anto, L., Kurniawan, A., Prasetya, A., & Beddu, E. (2026). The role of compensation in improving employee performance. *Annals of Human Resource Management Research*, 6(2), 91–101. Goodwood Publishing.
<https://doi.org/10.35912/ahrmr.v6i2.3120>

Kristianto, F., Nisa, A. R. A., Junaedi, S. P., & Narensa, V. P. (2025). The effect of work environment, work motivation, and compensation on employee performance. *Journal La Bisecoman*, 6(3). New Inera Publisher.
<https://doi.org/10.37899/journallabisecoman.v6i3.2422>

Lombu, A. C., & Wahyuningtyas, Y. F. (2026). The effect of compensation and work environment on employee performance. *Research Horizon*, 6(2), 783–794. LifeSci Publishing. <https://doi.org/10.54518/rh.6.2.2026.1092>

Rachmasari, R. T., Muhtarom, & Sutrisna, A. (2023). The effect of work facilities and compensation on employee performance at PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya Branch. *Journal of Management, Economic, and Accounting*, 2(2). CV Borneo Mediatama.
<https://doi.org/10.37676/jmea.v2i2.149>

Rahman, R. N., Mahmud, M., Sudirman, I., Tijjang, B., & Safrida. (2026). The effect of work discipline, compensation, and work environment on employee performance at PT. Pembangunan Teknik Konstruksi. *Economics and Business Journal (ECBIS)*, 4(5), 1575–1586. Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada. <https://doi.org/10.47353/ecbis.v4i5.392>

Sabil, S., Hakim, L., Lahat, M. A., & Rosento. (2023). The role of employee welfare in improving work productivity in service companies. *World Science Information System Journal*, 1(12). World Science Information System. <https://doi.org/10.58812/wsis.v1i12.526>

Saudin, L., & Polim, A. (2023). Pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banggai. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, 3(3). ESC Indonesia Publisher. <https://doi.org/10.53067/ijebe.v3i3.126>.

Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2023). *Research Methods for Business Students* (9th ed.). Pearson Education.

Shidqy, F. A. A., & Susilowati, S. (2026). The effect of compensation, workload, and work discipline on employee performance. *Jurnal Manajemen dan Profesional*, 7(1), 46–51. STIE Asia Malang. <https://doi.org/10.32815/jpro.v7i1.2880>

Simanullang, S., Gultom, R. T., Lubis, Z. I., Helmi, T. A., & Tarigan, R. (2024). The effect of work facilities, supervision and compensation on employee performance at the Lubuk Pakam Pratama Tax Service Office. *Asian Journal of Management Analytics*, 3(2). Formosa Publisher. <https://doi.org/10.55927/ajma.v3i2.8174>

Wirastini, N. N. A. T., & Sariyani, N. K. (2024). The influence of workplace environment, work discipline, and financial compensation on employee performance at PT BPR Naga Batubulan. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 3(3). Formosa Publisher. <https://doi.org/10.55927/fjas.v3i3.8555>

Wulandari, F., & Putra, R. L. S. (2025). The influence of training, compensation, work facilities, and work environment on employee performance. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Indonesia*, 1(1).