

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAK PADA KINERJA
KARYAWAN PADA CV. TRANS MULTI AGUNG PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Serjana Ekonomi dan Bisnis**



Diajukan Oleh :

ARMADIANTO

NPM. 1901110020

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2023

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ARMADIANTO
Nomor Pokok/NIM 1901110020
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi / Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : PENGARUH FASILITAS KERJA DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN
DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PADA CV.
TRANS MULTI AGUNG PALEMBANG

Pembimbing Skripsi:



Tanggal 04/09/2023 Pembimbing I : Dr. Diatmiko Noviantoro, S.E., M.Si
NIDN. 0110117204



Tanggal 01/09/2023 Pembimbing II : Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M
NIDN. 0214038501

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal 10 Oktober 2023



Dr. Msv. Mikial, S.E., M.Si., AK.CA.CSRS
NIDN. 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 10 Oktober 2023



Marivam Zanariah, SE.M.M
NIDN. 022096301



HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Armadianto
Nomor pokok : 1901110020
Jurusan /prog. Studi : Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata I
Konsetrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH FASILITAS KERJA DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN
DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PADA
CV. TRANS MULTI AGUNG PALEMBANG

Penguji Skirpsi :

Tanggal 10/10/2023.....

Ketua Penguji : 
Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si
NIDN. 0110117204

Tanggal 10/10/2023.....

Penguji I : 
Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M
NIDN. 0214038501

Tanggal 10/10/2023.....

penguji II : 
Hj. Noviarni, S.E., M.Si
NIDN. 0221116101

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal 10 Oktober 2023



Ketua Program studi

Tanggal 10 Oktober 2023


Mariyam Zanariah, SE,MM
NIDN. 0222096301

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Kalau kita kalah, seperti biasa balikan senyuman kita yang paling maut supaya
kita kembali bersyukur atas segalanya”

(Lord Bkent)

“Tidak ada mimpi yang gagal yang ada hanya mimpi yang tertunda, sekiranya
anda merasa gagal dalam mencapai mimpi, jangan khawatir karena mimpi-mimpi
lain bisa diciptakan. Jadi, jangan menyerah tetaplah berjuang, bangkit dari
keterpurukan karena kita adalah petarung untuk kehidupan yang keras ini”

(Windah Basudara)

Kupersembahkan Kepada:

- Allah SWT
- Kedua Orang Tua Tersayang
- Keluarga Besar
- Sahabat-sahabat
- Dosen Pembimbing
- Dan Masa Depan

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Armadianto

NPM : 1901110020

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis secara bersungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Oktober 2023



1000
METERAN TEMPEL
FCAKX626863696
Armadianto

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayat serta karunia-nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada CV. Trans Multi Agung Palembang**”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan studi jenjang strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.

Peneliti menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua saya bapak Efrianto dan Ibu Novi Ari Sandi yang sangat saya sayangi dan cintai setulus hati yang telah memberi support secara moril dan materi.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S. selaku Rektor Universitas Tri Dinanti Palembang.
3. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M. Si., C.A., CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M selaku Ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang dan juga selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu saya sejak awal perkuliahan hingga terselesaikanya skripsi ini.

5. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah berupaya semaksimal mungkin memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah berupaya semaksimal mungkin memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
7. Perusahaan CV. Trans Multi Agung Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Untuk keluarga besar saya dan adik-adik saya yang sangat saya banggakan yang telah mensupport secara moril dan materi.
9. Untuk semua yang telah memberikan saya support dan dukungan serta yang selalu ada disamping saya saat melakukan skripsi terutama untuk Leh, Mat uhuk, Zadeva Gamersboket, Macik yang telah memberikan dukungan untuk terus berjuang.
10. Untuk teman-teman seangkatan yang telah berjuang bersama hingga akhir pembuatan skripsi ini.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunianya kepada semua pihak yang telah membimbing dan membantu penyelesaian penelitian ini.

Palembang, Oktober 2023

Armadianto

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACK	xiv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis	11
2.1.1 Kinerja Karyawan	11
2.1.2 Fasilitas Kerja.....	18
2.1.3 Pengalaman Kerja	23
2.1.4 Kepuasan Kerja	26
2.2 Penelitian Lain yang Relevan.....	34
2.3 Pengaruh Antara Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	40
2.4 Pengaruh Antara Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	41
2.5 Pengaruh Antara Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	42

2.6 Pengaruh Antara Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	42
2.7 Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	43
2.8 Kerangka Berpikir	43
2.9 Hipotesis Penelitian	45

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	47
3.1.1 Tempat Penelitian.....	47
3.1.2 Waktu Penelitian	47
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	48
3.2.1 Sumber Data.....	48
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	48
3.3 Populasi dan Sampel	50
3.3.1 Populasi	50
3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling	51
3.4 Rancangan Penelitian	51
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	52
3.5.1 Variabel Penelitian	52
3.5.2 Definisi Operasional.....	53
3.6 Teknik Analisis Data	54
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif	55
3.6.2 Analisis Inferensial.....	56
3.6.3 Analisis <i>Outer Model</i>	59
3.6.4 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	61
3.6.5 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	62
3.7 Hipotesis Statistik.....	63

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Perusahaan.....	65
4.1.1 Sejarah Singkat CV. Trans Multi Agung Palembang	65

4.1.2	Visi dan Misi CV. Trans Multi Agung Palembang.....	65
4.1.4	Struktur Organisasi Perusahaan	66
4.2	Deskripsi Data Responden.....	69
4.2.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
4.2.2	Responden Berdasarkan Usia.....	70
4.2.2	Pendidikan Responden.....	71
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian	71
4.3.1	Analisis Deskriptif Variabel Fasilitas Kerja	72
4.3.2	Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja	72
4.3.3	Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	73
4.3.4	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	73
4.4	Hasil Penelitian	73
4.4.1	Analisis <i>Outer Model</i>	73
4.4.2	Pengukuran Struktural/ <i>Inner Model</i>	79
4.4.3	Pengujian Hipotesis.....	82
4.5	Pembahasan Hasil	87

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	92
5.2	Saran	93

DAFTAR PUSTAKA.....

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Studi Penelitian Terdahulu.....	39
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	47
Tabel 3.2 Jumlah Populasi.....	50
Tabel 3.3 Definisi Operasional.....	53
Tabel 3.4 Hipotesis Penelitian.....	63
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	70
Tabel 4.3 Pendidikan Karyawan CV. Trans Multi Agung	71
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	72
Tabel 4.5 <i>Outer Loading</i> PLS	75
Tabel 4.6 <i>Avarage Variance Extracted</i> (AVE).....	76
Tabel 4.7 <i>Discriminant Validity</i> (HTMT).....	78
Tabel 4.8 <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach Alpha</i>	79
Tabel 4.9 R-Square	80
Tabel 4.10 F-Square	81
Tabel 4.11 <i>Path Coefficient</i>	83
Tabel 4.12 Data <i>Inderect Effect</i>	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	44
Gambar 3.1 Hubungan Struktural antara Variabel	62
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	66
Gambar 4.2 Path Diagram.....	74
Gambar 4.3 Hasil Uji T-Statistik antar Variabel	82

ABSTRAK

ARMADIANTO, Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan pada CV. Trans Multi Agung Palembang. (Dibawah Bimbingan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si. dan Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M)

Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif, dilakukan untuk mengetahui seberapa besar, pengaruh Fasilitas Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja (Z) di CV. Trans Multi Agung Palembang. Dengan menyebarkan kuesioner online yang terdiri dari 34 responden dengan item pernyataan skala likert lima point. Data penelitian ini diolah menggunakan alat analisis Smart PLS 4.0.9.5 dan metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) yaitu model persamaan dengan pendekatan berbasis varians dan pemodelan persamaan struktural berbasis komponen.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (Y) dan Kinerja Karyawan (Z). Terdapat pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Trans Multi Agung Palembang, hal ini ditunjukkan oleh T-Statistic sebesar $3,777 > 1,96$ atau P-Value $0,000 < 0,05$, artinya Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV. Trans Multi Agung Palembang. Dan terdapat pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV. Trans Multi Agung Palembang, hal ini ditunjukkan oleh T-Statistic $2,589 > 1,96$ atau P-Value $0,010 < 0,05$, artinya Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV. Trans Multi Agung Palembang. Terdapat pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja karyawan CV. Trans Multi Agung Palembang, hal ini ditunjukkan oleh T-Statistic $2,508 > 1,96$ atau P-Value $0,012 < 0,05$, artinya Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan CV. Trans Multi Agung Palembang. Terdapat pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan CV. Trans Multi Agung Palembang, hal ini ditunjukkan oleh T-Statistic sebesar $2,634 > 1,96$ atau P-Value $0,008 < 0,05$, artinya Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan CV. Trans Multi Agung Palembang. Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan CV. Trans Multi Agung Palembang, hal ini ditunjukkan oleh T-Statistic sebesar $4,105 > 1,96$ atau P-Value sebesar $0,000 < 0,05$, artinya Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan CV. Trans Multi Agung Palembang.

Kata Kunci: *Fasilitas Kerja, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRAK

Armadianto, The Effect of Work Facilities and Work Experience on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance at CV. Trans Multi Agung Palembang. (Under the Guidance of Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si. and Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M)

This research uses Quantitative Methods, conducted to find out how much, the influence of Work Facilities (X1), Work Experience (X2) and Job Satisfaction (Y) on Performance (Z) at CV. Trans Multi Agung Palembang. By distributing online questionnaires consisting of 34 respondents with five-point Likert scale statement items. The research data was processed using the Smart PLS 4.0.9.5 analysis tool and the research method in this study used Structural Equation Modeling (SEM), which is an equation model with a variance-based approach and component-based structural equation modeling.

The results of this study indicate that Work Facilities (X1), Work Experience (X2), Job Satisfaction (Y) and Employee Performance (Z). There is an influence of Work Facilities on Job Satisfaction of CV Employees. Trans Multi Agung Palembang, this is indicated by the T-Statistic of $3.777 > 1.96$ or P-Value $0.000 < 0.05$, meaning that Work Facilities have a positive effect on Job Satisfaction of CV employees. Trans Multi Agung Palembang. And there is an influence of Work Experience on Job Satisfaction of CV employees. Trans Multi Agung Palembang, this is indicated by the T-Statistic $2.589 > 1.96$ or P-Value $0.010 < 0.05$, meaning that Work Experience has a positive effect on Job Satisfaction of CV employees. Trans Multi Agung Palembang. There is an influence of Work Facilities on the performance of CV employees. Trans Multi Agung Palembang, this is indicated by the T-Statistic $2.508 > 1.96$ or P-Value $0.012 < 0.05$, meaning that Work Facilities have a positive effect on the performance of CV employees. Trans Multi Agung Palembang. There is an influence of Work Experience on the performance of CV employees. Trans Multi Agung Palembang, this is indicated by the T-Statistic of $2.634 > 1.96$ or P-Value $0.008 < 0.05$, meaning that Work Experience has a positive effect on the performance of CV employees. Trans Multi Agung Palembang. There is an effect of Job Satisfaction on employee performance CV. Trans Multi Agung Palembang, this is indicated by a T-Statistic of $4.105 > 1.96$ or a P-Value of $0.000 < 0.05$, meaning that Job Satisfaction has a positive effect on employee performance.

Keywords: *Work Facilities, Work Experience, Job Satisfaction, Employee Performance*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Armadianto lahir dikota Palembang pada tanggal 17 Februari 2000, merupakan anak pertama dari tiga bersaudara pasangan dari bapak Efrianto dan ibu Novi Ari Sandi

Menyelesaikan Sekolah Dasar pada tahun 2012 di SD Negeri 12 Palembang, Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 18 Palembang pada tahun 2015 dan menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di SMA Srijaya Palembang pada tahun 2018. Memasuki Universitas Tridinanti Fakultas Ekonomi dan Bisnis Proqram Studi Manajemen pada tahun 2019.

Palembang, Oktober 2023

Armadianto

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan, bukan tanah, atau mesin-mesin tradisional. Aset ekonomi tidak lagi bersifat fisik, seperti gedung, mesin atau properti lainnya, tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merk, kredibilitas, visi, dan pengetahuan khusus.

Persaingan antar perusahaan di era sekarang semakin hari semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Agar mampu bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang andal, sehingga manajemen kinerja sudah selayaknya dilakukan oleh setiap organisasi atau perusahaan. Menurut Wibowo (2017:11) manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka

dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari gambaran yang telah dijelaskan, menunjukkan bahwa organisasi sangatlah tergantung pada sumber daya manusia. Meskipun demikian, sumber daya manusia dimaksudkan tidaklah dengan sendirinya akan menjadi investasi, sebab untuk menjadi investasi harus melakukan pengembangan melalui peningkatan pendidikan formal, informal maupun non formalnya. Peningkatan kemampuan tersebut membutuhkan investasi yang besar, akan tetapi ketika sudah berhasil maka manusia tersebut akan berfungsi bagaikan tambang bagi organisasi. Oleh sebab itu, dari waktu ke waktu pemberlakuan organisasi terhadap sumber daya manusia sudah sewajarnya semakin baik. Untuk itu di butuhkan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik yang akan melakukan fungsi organik dan fungsi dinamik terhadap sumber daya manusia sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Menurut Stephen Robbins dalam Sinambela (2018:480) kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Konsep tersebut menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Terdapat dua aspek penting yang perlu diperhatikan dalam mencapai kinerja kelompok, yaitu hubungan antara keterpaduan dengan kinerja kelompok dan perbedaan-perbedaan antara pemecahan masalah dengan pengambilan keputusan secara individu dan kelompok. Oleh sebab

itu, keberhasilan atau kegagalan karyawan dalam memenuhi tujuan-tujuan organisasi ditentukan oleh sebaik mana mereka memimpin kelompok secara terpadu. Dalam mengelola kelompok, kedua aspek tersebut perlu diperhatikan oleh pemimpin agar dapat lebih meningkatkan kinerja bagisetiap karyawannya agar hasil dari kinerja dapat menjadi lebih optimal. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor fasilitas kerja.

Fasilitas kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan, karena fasilitas kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses kinerja tersebut. Menurut Suprianto dalam MRI (2023:221-238) jika perusahaan ingin mendapatkan kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus bisa menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif salah satunya ialah dengan memberikan fasilitas kerja yang memadai. Menurut Olandari Mulyadi dalam jurnal *Science Education and Management Business* (2022:38- 47) Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Selain fasilitas kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengalaman kerja.

Suatu perusahaan akan cenderung lebih memilih karyawan yang memiliki pengalaman kerja atau dengan kata lain memiliki masa kerja yang cukup, karena seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang banyak atau dengan kata lain memiliki masa kerja yang cukup akan dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan dan pekerjaan yang akan

dilakukannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga seandainya ada permasalahan dalam pekerjaan, seorang karyawan yang mempunyai masa kerja yang cukup akan dengan mudah mencari solusi untuk menyelesaikan masalahnya tersebut. Menurut Zulfahmi dalam jurnal *Akutansi dan Ekonomika* (2020:4:161-167) pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk dapat tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Disamping fasilitas kerja dan pengalaman kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja para karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja merupakan sifat umum sebagai hasil dari berbagai sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja dan setiap organisasi memiliki tujuan untuk mencapai kinerja yang seoptimal mungkin. Kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Hal ini menjadi sesuatu yang harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan karena kepuasan kerja karyawan adalah suatu fenomena yang

harus dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan, seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi, dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerjakaryawan. Selain itu, ketidakpuasan kerja karyawan dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas karyawan, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan, terkait dengan masalah fasilitas kerja dan pengalaman kerja serta kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, peneliti mengambil objek pada perusahaan yang memiliki permasalahan yang sama yaitu pada CV. Trans Multi Agung Palembang yang berlokasi di jalan AMD Sugi Waras RT. 012 RW. 003 No. 10 Kelurahan Talang Jambe Kecamatan Sukarami kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa layanan derekmobil, towing mobil dan pengiriman mobil se-Indonesia yang didirikan oleh bapak Agung Prayogo selaku pimpinan CV. Trans Multi Agung pada tahun 2018. Perusahaan ini memiliki 34 orang karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Seiring dengan terbukanya kesempatan, ancaman dan peningkatan kebutuhan masyarakat yang semakin tinggi, CV. Trans Multi Agung memberikan beberapa keunggulan dan testimony layanan dengan harapan dapat membangun rasa aman, nyaman dan kepercayaan konsumen.

Dari pelayanan yang diberikan CV. Trans Multi Agung tersebut tidak akan terwujud jika tidak ada pengelolaan sumber daya manusia yang baik, sehingga dalam mengelola sumber daya manusia perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor seperti fasilitas kerja, pengalaman kerja dan kepuasan kerja pada diri karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan informasi yang didapat, penulis melihat beberapa permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja dari beberapa karyawan yang ada pada CV. Trans Multi Agung Palembang tersebut dan dapat dilihat bahwa fasilitas yang didapat karyawan belum cukup memadai sehingga mereka harus memenuhi sendiri ataupun menunggu untuk mendapatkan fasilitas yang dibutuhkan seperti jaringan wifi yang lambat sehingga dapat mengganggu komunikasi dan menyebabkan terhambatnya pekerjaan dan juga masih adanya fasilitas yang lama yang perlu diganti dengan alat yang lebih modern seperti komputer, meja, dan mobil sebagai tulang punggung utama dalam perusahaan ini. Selain fasilitas kerja, pengalaman kerja karyawan pada CV. Trans Multi Agung Palembang ini masih sangat kurang hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa permintaan dari konsumen yang tidak dapat dilayani akibat dari kurangnya kemampuan karyawan seperti jika ada permintaan untuk ekspedisi keluar kota hanya ada beberapa karyawan saja yang menyanggupinya sehingga jika ada permintaan yang lebih banyak perusahaan tidak dapat memenuhi seluruh permintaan yang ada. Selain itu juga faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan CV. Trans Multi

Agung yaitu soal kepuasan kerja yang terkait dengan masalah fasilitas kerja dan pengalaman kerja yang masih sangat kurang sehingga dapat menimbulkan ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan dengan fasilitas kerja yang diberikan karena atasan kurang memperhatikan keinginan karyawan dan juga tidak dapat memberikan kepercayaan kepada bawahannya yang belum cukup memiliki pengalaman dan faktor lainnya yang tidak memberikan ketidakpuasan kerja mengenai masalah keselamatan dan keamanan sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja dan kurang bersemangat bahkan ada yang memutuskan untuk tidak berangkat bekerja. Adapun masalah kinerja karyawan yang dihadapi CV. Trans Multi Agung Palembang ialah pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya dan minimnya pencapaian tujuan atau target kerja dalam batas waktu yang sudah ditentukan serta kurangnya keterampilan dalam bekerja.

Melihat dari ruang lingkup yang sangat luas mengenai kinerja karyawan maka permasalahan pada penelitian hanya terbatas pada fasilitas kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik. Kinerja karyawan tidak terlepas dari pengaruh fasilitas kerja, pengalaman kerja, dan kepuasan kerja. Jika kinerja karyawan yang menurun tidak diatasi dengan profesional maka akan berdampak negatif pada karyawan dan perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, maka penulis akan membuat penelitian yang berjudul **“Pengaruh fasilitas kerja**

dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan di CV. Trans Multi Agung Palembang”.

1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Trans Multi Agung Palembang?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Trans Multi Agung Palembang?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Trans Multi Agung Palembang?
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Trans Multi Agung Palembang?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Trans Multi Agung Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh Fasilitas kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di CV. Trans Multi Agung Palembang.
2. Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di CV. Trans Multi Agung Palembang.

3. Pengaruh Fasilitas kerja terhadap Kinerja karyawan di CV. Trans Multi Agung Palembang.
4. Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan di CV. Trans Multi Agung Palembang.
5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan di CV. Trans Multi Agung Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian, manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Untuk mempelajari serta mendalami disiplin ilmu dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada topik fasilitas kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja dan kinerja, sekaligus melakukan penelitian secara langsung di lapangan, sehingga hasil ilmu yang telah peneliti peroleh di bangku kuliah bisa diterapkan di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan pengaruh fasilitas kerja, pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Disamping itu juga memberikan masukan bagi kalangan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai fasilitas kerja, pengalamankerja dan kepuasan kerja yang dialami karyawan, serta sebagai

pertimbangan untuk mengambil keputusan dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan di CV. Trans Multi Agung Palembang.

3. Bagi Fakultas Ekonomi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi atau untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan fasilitas kerja dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tampan Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing, 2018.
- Akbar. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol: 38 (2016): 79-89.
- Anandita, Septian Ragil, Susi Indriyani, and Wisnu Mahendri. "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Zam-Zam Jombang)." *Jurnal Inovasi Penelitian* Vol: 2 (2021): 881-890.
- Adamy, Marbawi. *E-Book Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Aceh: UNIMAL PRESS, 2016.
- Erri, Dirgahayu, Ajeng Puji Lestari, and Hasta Herlan Asymar. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta." *Jurnal Inovasi Penelitian* Vol: 9 (2021): 1897-1906.
- Ghozali, Imam. *Structural Equation Modelling Metode Alternatif Dengan PLS Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Ghozali, Imam. Hengky, Latan. *Konsep, Teknik, Aplikasi, Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2015.
- Hair, Joseph E, Jr. *A primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeeling (PLS-SEM)*. California: SAGE Publications, 2014.
- Halimatussakdiah, Baiq, I Nengah Suarmanayasa, and Komang Krisna Heryanda. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Art Shop di Desa Sukarara Tahun 2019." *Bisma: Jurnal Manajemen* Vol: 5 (2019): 43-51.
- Haryono, and Siswoyo. *Metode SEM Amos Lisrel PLS*. Jakarta: PT Intermedia Personalia Utama, 2016.
- Hendrayana, I Gusti Ngurah Bagus, I Gusti Ayu Wimba, and Ida Ayu Widani Sugianingrat. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Yang Dimediasi Komitmen Organisasi." *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* Vol: 1 (2021): 1357-1368.
- Henseler, Jorg. "A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-based Structural Equation Modeling". *Journal Of the Academy of Marketing Science*. (2015): 115-135.
- Husein, Ananda Sabil. *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan PLS dengan Smart PLS 3.0*. Malang: Universitas Brawijaya, 2015.
- Husnul, Nisak Ruwah Ibnatur, Eka, Prima Sadewa, Ajimat, and Listiya Ike Purnomo. *Statistik Deskriptif*. Tangerang Selatan: Unsam Press, 2020.
- Ilham, Muhammad. "Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis dan Empiris." *Jurnal Magister Manajemen Unram* Vol: 11 (2022): 13-20.
- Jufrizen, and Fadilla Puspita Hadi. "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja." *Jurnal Sains Manajemen* Vol: 7 (2021): 35-54.
- Kurnia, Efry, Raihanah Daulay, and Fahreza Nugraha. "Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan." *SNK: Seminar Nasional Kewirausahaan* Vol: 1 (2019): 365-372.
- Monde, Juliet Julia Mercy, Riane Jhonly Pio, and Joula Rogahang. "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan." *Adiministrasi Bisnis* Vol: 3 (2022): 187-192.
- Mulyadi, Olandari, Robby Dharma, Eliza Yasmin, and Della Asmaria Putri. "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bakrie Pasaman Plantations." *Journal of Science Education and Management Business* Vol: 1 (2022:38-47): 38-47.
- Mulyadi, Olandari, Robby Dharma, Yasmin Eliza, and Della Asmaria Putri. "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening Pada

- PT. Bakrie Pasaman Plantations." *Journal Of Science Education and Management Business* Vol: 1 (2022): 38-47.
- Nurhadian, and Adhie Fasha. "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Ekonomi dan Iptek* Vol: 12 (2019): 1-9.
- Octavianus, Wungow Raymond, and Adolfina. "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado." *Jurnal EMBA* Vol: 6 (2018): 1758-1767.
- Paulutu, Risman, Yakup, and Mohammad Rolli Paramata. "Analisis Diemensi Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai." *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah* Vol: 3 (2021): 60-74.
- Pitri, Tedi. "Pengaruh Pengetahuan dan Pengalamn Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ria Busana." *Jurnal Ekonomedia* Vol: 9 (2020): 37- 56.
- Putri, Ridha, and Zulfadil: Yusni Maulida. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Subentra Kota Pekanbaru." *Jurnal Ekonomi KIAT* Vol: 31 (2020): 56-68.
- Rifa'i, Asep. "Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi." *Jurnal Ekonomedia* Vol: 8 (2019): 1-15.
- Sabirin, and Ilham. "Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja pengawas." *Jurnal Ilmiah dan Bisnis* Vol: 21 (2020): 123-135.
- Sanusi, Anwar. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2014.
- Sholikha, Widya Parimita, and Triastuti Lubis. "Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Swasta di Jakarta." *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan* Vol: 3 (2022): 327-339.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers, 2018.
- Sinambela, Lijan Poltak, and Sarton Sinambela. *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikas Kinerja*. Depok: Rajawali Pers, 2019.

- Sitomorang, Syafrizal Helmi, and Muslich Lufti. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press, 2014.
- Sugiyono. *Manajemen Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sunanda, Wahida Difta. "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal)." *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol: 17 (2020): 20-36.
- Suprianto. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Muslim Indonesia". *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*. Vol: 1 (2023): 221-238.
- wibowo. *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers, 2017.
- Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan. *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling : Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Jakarta: Salemba Infotek, 2011.
- Yulainda, Akhirman, and Firmansyah Kusasi. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. X." *Jurnal Bahtera Inovasi* Vol: 2 (2018): 32-40.
- Zulfahmi, Susi Hendriani, and Eka Armas Pailis. "Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Provinsi Riau Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika* Vol: 10 (2020:4): 161-167.