

The Effect of Work Facilities and the Application of Technology Utilization on the Performance Capabilities of Employees of PT Indomarco Primatama In Sukabumi Regency Branch

Hesti Mulyani

Program Studi Manajemen, Institut Manajemen Wiyata Indonesia, Sukaumi

Abstrak

Perkembangan era digital saat ini dapat ditandai dengan perkembangan fasilitas dan teknologi yang digunakan dalam suatu perusahaan. Semakin berkembangnya teknologi, para pekerja tidak bisa lepas dari teknologi. Fasilitas kerja dan teknologi berkembang sedemikian rupa sesuai kebutuhan. Hal ini dapat memudahkan karyawan untuk menyederhanakan proses kerjanya sehingga dapat menghemat waktu. Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan terhadap karyawan PT Indomarco Primatama cabang Kabupaten Sukabumi, diperoleh hasil bahwa kapabilitas kinerja karyawan PT Indomarco Primatama cabang Kabupaten Sukabumi dinilai belum optimal. Hal ini terlihat dari menurunnya kinerja beberapa karyawan. Apalagi terutama dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Kemampuan kinerja pegawai dapat meningkat jika ada kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuannya. Sehingga dengan demikian agar pegawai memiliki kemampuan kinerja yang baik harus dapat memahami pekerjaan yang diberikan dan dapat mengetahui bagaimana tata cara pelaksanaan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan yang baik dan benar. Sehingga dapat memberikan hasil kinerja yang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan penerapan pemanfaatan teknologi terhadap kemampuan kinerja karyawan PT Indomarco Primatama cabang Sirnaresmi Kabupaten Sukabumi. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 32 responden yang terdiri dari karyawan PT Indomarco Primatama cabang Kabupaten Sukabumi. Analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 8,134 + 0,278 x_1 + 0,132 x_2$. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Fasilitas Kerja dan Penerapan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kemampuan Kinerja Karyawan PT Indomarco Primatama Cabang Sirnaresmi Kabupaten Sukabumi.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Penerapan Pemanfaatan Teknologi, Kapabilitas Kinerja

Abstract

The development of the digital era at this time can be characterized by developments in the facilities and technology used in a company. Increasingly, with the development of technology, workers cannot be separated from technology. Work facilities and technology develop in such a way as needed. This can make it easier for employees to simplify their work processes so that they can save time. Based on the results of preliminary research conducted on PT Indomarco Prismatama employees at the Sukabumi Regency branch, the results showed that the performance capabilities of PT Indomarco Primatama employees at the Sukabumi Regency branch were considered not optimal. This can be seen from the declining performance of some employees. Moreover, especially in carrying out work that has been determined by the leadership of the company. The ability of employees' performance can be increased if there is a match between the work performed and the ability. So thus that employees have good performance abilities must be able to understand the work given and be able to know how the procedure for doing the work given by the leadership is good and right. So that it can provide maximum performance results. This study aims to determine the effect of work facilities and the application of technology utilization on the performance capabilities of employees of PT Indomarco Primatama in the Sukabumi Regency branch. This study uses a quantitative approach method. The types of data used in this research are primary data and secondary data. Primary data collection method is done by using a questionnaire. The sample used in this study were 32 respondents consisting of PT Indomarco Primatama employees at the Sukabumi Regency branch. The analysis used is Multiple Linear Regression. The results of the analysis show that the regression equation formed is $Y = 8,134 + 0,278 x_1 + 0,132 x_2$. The results of this study can be concluded that there is an influence between work facilities and the application of technology utilization on the performance abilities of employees of PT Indomarco Primatama in the Sukabumi Regency Branch.

Keywords: *Work Facilities, Application of Technology Utilization, Performance Capabilities*

Pendahuluan

Saat ini perkembangan era globalisasi telah banyak mengalami perubahan. Pada kondisi sekarang sudah banyak dijumpai beragam macam konflik yang mengakibatkan banyak perusahaan mengalami kebangkrutan. Hal ini dapat dipicu oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan perkembangan teknologi, fasilitas tempat kerja yang kurang memadai maupun karena kurang baiknya kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Seharusnya dalam hal ini sumber daya manusia merupakan hal yang penting untuk menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Bagaimanapun kemajuan perubahan teknologi tanpa adanya faktor penunjang dari individu sebagai sumber dayanya maka tujuan suatu perusahaan tersebut akan sulit untuk dicapai, meskipun dalam pelaksanaannya perusahaan tersebut sudah memiliki banyak modal yang cukup serta teknologi yang canggih.

Setiap perusahaan pastinya memiliki harapan kinerja yang baik dari para individu yang melakukan pekerjaan. Sedangkan guna mencapai kinerja yang maksimal dari para karyawan dibutuhkan sesuatu yang dapat mendorong terciptanya kinerja diantaranya yaitu fasilitas kerja dan pemanfaatan teknologi dari para karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam penilaian kesuksesan suatu perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara keseluruhan yang telah dicapai oleh individu dalam menjalankan tugasnya yang sesuai

dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan tersebut. Rancangan kinerja diantaranya kualitas, kuantitas, serta *time management* (Mangkunegara, 2018). Menurut Thjai (2013), supaya hubungan antara fasilitas kerja dan teknologi terhadap kinerja karyawan bisa mempengaruhi efek yang baik, maka fasilitas dan teknologi tersebut dapat digunakan secara benar serta memiliki kesinambungan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan perusahaan.

Baik buruknya kinerja para karyawan dapat dipengaruhi karena faktor fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang ada serta layak sangat penting dalam bekerja sehingga dapat memberikan hasil kinerja karyawan yang maksimal. Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya roda perusahaan guna mencapai tujuan yang ditentukan oleh pimpinan perusahaan (Barry, 2012). Menurut Iswatun dan Ade (2017), suatu perusahaan dalam melakukan aktivitas perusahaannya supaya memperoleh kinerja karyawan yang optimal sangat bergantung pada fasilitas kerja yang lengkap guna memberikan kemudahan serta merampungkan suatu pekerjaan dengan lebih optimal serta hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa pada PT Indomarco Primatama di cabang Sirnaresmi Kabupaten Sukabumi terdapat fasilitas kerja yang sudah cukup lengkap dengan adanya sarana dan prasarana yang sudah tersedia kamar mandi, ruang sholat, scanner, komputer, telepon, loker untuk para karyawan dan ruangan untuk istirahat. Akan tetapi jika dilihat lagi secara detail terdapat fasilitas tempat kerja yang belum tersedia diantaranya yaitu mesin ATM. Dengan terdapatnya fasilitas kerja yang lengkap akan mendukung kinerja para karyawan, meringankan serta memperlancar prosedur kerja yang dikerjakan di dalam PT Indomarco Primatama di cabang Sirnaresmi Kabupaten Sukabumi sehingga bisa menaikkan produktivitas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan sehingga meningkatkan kinerja para karyawan yang bekerja di PT Indomarco Primatama di cabang Sirnaresmi Kabupaten Sukabumi. Selain fasilitas kerja yang dapat menjadikan faktor kinerja para karyawan, pemanfaatan teknologi juga dapat menjadi faktor kinerja bagi para karyawan. Perkembangan teknologi direspon oleh suatu perusahaan dengan mendesain sistem informasi berbasis teknologi komputer atau website. Dalam suatu perusahaan dapat tumbuh dan berkembang tanpa adanya komputer penerapan teknologi manajemen menjadi prioritas yang utama untuk perusahaan sehingga menjadikan keunggulan kompetitif, dan memperoleh prioritas yang baik. Semua perubahan tersebut bisa terwujud apabila diimbangi dengan sumber daya manusia yang tepat. Seiring dengan berjalannya waktu banyak karyawan yang terampil dan bisa memanfaatkan perangkat teknologi secara efisien (Rakhmansyah dan Susilo, 2014).

PT Indomarco Primatama merupakan perusahaan ritel yang menggunakan sistem koperasi bernama Indomaret. Selain itu, jika perusahaan sangat membutuhkan talenta karyawan untuk menjalankan bisnisnya, perusahaan akan menawarkan insentif kepada setiap karyawan sebagai penghargaan atas kinerja yang baik. Karyawan PT Indomarco Primatama terbukti mahir memenuhi target penjualan. Masalah kinerja karyawan adalah ketika beberapa karyawan memiliki kualitas kerja yang buruk, kinerja karyawan tidak sesuai dengan keinginan perusahaan, yang tercermin dari seringnya kekhilafan yang dilakukan oleh karyawan, terutama kekhilafan dalam penyusunan pelaporan kinerja. Selain itu, terdapat pegawai yang mempunyai sifat buruk untuk memulai pekerjaan, misalnya memperlambat pekerjaan yang diberikan, sehingga pekerjaan selanjutnya diberikan bukan kepada pegawai yang bersangkutan, melainkan kepada pegawai lain. Berdasarkan uraian penjelasan tersebut, maka peneliti tertarik ingin meneliti pengaruh fasilitas kerja dan pemanfaatan teknologi terhadap kemampuan kinerja karyawan PT Indomarco Primatama di cabang Kabupaten Sukabumi.

TINJAUAN PUSTAKA

Fasilitas Kerja

Untuk mencapai tujuan dalam perusahaan, diperlukan alat pendukung untuk melakukan pekerjaan itu. Fasilitas yang diterapkan oleh masing-masing perusahaan berbeda dari wujud, macam serta kegunaannya. Lokasi adalah sumber daya fisik yang harus ada sebelum layanan diberikan kepada pembeli. Premis adalah isu vital dalam bisnis jasa, sehingga premis yang ada yaitu kondisi tempat, model internal dan eksternal serta kebersihannya diperhatikan, terutama yang ada kaitannya dengan perasaan pengguna (Tjiptono, 2014). Sedangkan menurut Hasan (2012), Fasilitas kerja merupakan salah satu wujud pelayanan perusahaan kepada karyawan untuk mendukung kinerja karyawan dan menaikkan produktivitas karyawan.

Lokasi bisnis merupakan sarana yang digunakan untuk mengarahkan aktivitas manajemen untuk menggapai tujuan perusahaan. Fasilitas kerja adalah indikator yang tidak bisa terlewatkan dari dunia kerja dan penting bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Ketika tersedia fasilitas berwujud alat pendukung pekerjaan lengkap, maka pegawai terpacu untuk meningkatkan kinerjanya (Djoyowirono, 2016). Dari beberapa teori para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah sarana atau alat-alat yang memperlancar jalannya perusahaan dan juga kesejahteraan karyawan agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Fasilitas kerja sangat berguna dalam pelaksanaan aktivitas perusahaan. Menurut Barry (2012), fasilitas tersebut memberikan manfaat:

1. Karyawan
 - a. Meminimalisir rasa bosan dan penat saat bekerja ketika sedang melakukan pekerjaan yang secara terus-menerus
 - b. Menghemat energi serta kewarasan seseorang dalam pekerjaannya
 - c. Anda dapat mengefisiensi waktu serta tenaga
 - d. Melakukan pekerjaan mampu teratur dan lebih tertata
 - e. Tingkatkan akurasi mutlak, karena bila dikerjakan secara manual, biasanya banyak terjadi kesalahan.
2. Perusahaan

Penyediaan kerja adalah suatu wujud pelayanan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawan untuk mendukung efisiensi guna memenuhi kebutuhan kerja karyawan. Selain meningkatkan efisiensi karyawan, penyediaan fasilitas yang sempurna sangat bermanfaat bagi organisasi karena mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk bekerja dan kebutuhan tenaga kerja.

Fasilitas kerja adalah alat yang digunakan karyawan untuk membuat pekerjaan mereka lebih mudah. Faktor yang mempengaruhi ruang antara lain perencanaan ruangan, desain interior, perlengkapan atau furnitur, pencahayaan, warna, pesan yang disampaikan secara grafis (Nirvana, 2014).

Pemanfaatan Teknologi

Teknologi dapat menawarkan peluang dan membantu perusahaan untuk lebih berkompeten di era globalisasi. Teknologi lahir sebab dari globalisasi kehidupan organisasi yang terus berkembang, persaingan bisnis yang semakin ketat dan faktor lainnya, sehingga perusahaan menggunakan teknologi untuk mencari terobosan terbaru. Dengan teknologi diharapkan pengguna dari sistem komputer ketika melakukan tugas atau berperilaku ketika menggunakan teknologi di tempat kerja. Pengukurannya berlandaskan pada kapasitas pemakaian, jumlah pemakaian dan jumlah aplikasi atau program yang digunakan (Wijana, 2018).

Menurut Jogiyanto (2018), penggunaan teknologi di sebagian besar perusahaan pada era ini tidak lagi hal yang langka dan sulit untuk ditemui. Tidak disangka juga bahwa teknologi sudah menjadi kebutuhan dan kebutuhan bagi organisasi dalam melaksanakan produksinya. Organisasi membutuhkan teknologi guna mennggapai tujuan mereka, tetapi memperoleh teknologi informasi memerlukan investasi besar. Investasi IT yang dilakukan oleh perusahaan harus dilakukan secara optimal. Teknologi informasi dalam

suatu organisasi tidak cukup untuk departemen IT saja, tetapi harus dikelola secara profesional. Manajemen IT profesional disebut tata kelola IT.

Menurut Sutarman (2019), terdapat beberapa keuntungan dengan menerapkan pemanfaatan teknologi, diantaranya:

1. Kecepatan

Komputer dapat melakukan perhitungan rumit dalam perhitungan detik, sangat cepat, jauh lebih cepat dari manusia.

2. Konsekuensi

Hasil pengolahan lebih konsisten dan tidak berubah karena bentuk (shape) tetap walaupun dengan pengolahan berulang-ulang, sedangkan orang sulit untuk melakukan hal yang sedemikian rupa.

3. Ketepatan (*Precision*)

Komputer sudah tidak lagi lambat, melainkan juga lebih akurat dan tepat (*presisi*). Komputer bisa mengetahui segala hal yang tidak sama yang tidak terlihat oleh mata, yang tidak bisa diketahui dengan keterampilan manusia, serta mampu melaksanakan perhitungan secara rumit.

4. Keandalan (*Reliability*)

Segala yang dihasilkan bisa dapat dipercaya apabila disandingkan dengan apa yang dikerjakan oleh manusia. Kesalahan yang terjadi sekecil mungkin dapat dideteksi dengan komputer.

Menurut Thomson et al (2018), untuk dapat mengambil keputusan yang lebih signifikan dalam pengembangan sistem, perlu untuk lebih memahami faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap penggunaan teknologi:

1. Faktor sosial

Faktor sosial adalah internalisasi individu dari rekomendasi organisasi budaya subyektif serta menetapkan kesepakatan interpersonal yang sudah ditetapkan oleh individu dengan individu lain dalam kondisi sosial tertentu.

2. Faktor Affect

Faktor affect adalah perasaan gembira, kegirangan hati, kesenangan atau depresi, memuakan, ketidaksenangan, dan marah yang berkaitan dengan manusia tertentu ketika menggunakan teknologi.

3. Faktor Kompleksitas

Kompleksitas dapat iartikan bahwa sejauh mana suatu inovasi dianggap relatif sulit untuk dipahami dan digunakan.

4. Faktor Kesesuaian Tugas

Kesesuaian tugas mengacu pada tingkatan kemampuan seseorang untuk menggunakan teknologi guna meningkatkan kinerja individu dalam melakukan suatu pekerjaan dan tugasnya.

5. Faktor Konsekuensi Jangka Panjang

Konsekuensi jangka panjang dapat diartikan dengan hasil di masa yang akan datang, contohnya peningkatan fleksibilitas, perubahan pekerjaan atau peningkatan kesempatan bagi pekerjaan yan lebih berarti.

6. Faktor Kondisi yang Memfasilitasi

Faktor kondisi yang memfasilitasi diartikan sebagai faktor obyektif, non-lingkungan yang membuat pekerjaan lebih mudah. Berkaitan dengan penggunaan teknologi informasi, regulasi dukungan pengguna adalah semacam kondisi yang memudahkan yang mempengaruhi penggunaan teknologi informasi. Tindakan untuk mendukung pengguna dilaksanakan melalui pelatihan dan pendampingan jika terjadi kesulitan, sehingga beberapa hambatan penggunaan dapat dikurangi atau dihilangkan.

Kemampuan Kinerja Karyawan

Prestasi adalah sejumlah hasil yang dicapai serta mengacu pada pencapaian dan penyelesaian pekerjaan yang diperlukan. Pencapaian tujuan yang telah ditentukan yang menjadi tolok ukur kinerja individu. Manajemen kinerja merupakan proses guna mencapai hasil yang lebih baik bagi individu, kelompok, atau organisasi dengan mengerti dan mengolah pekerjaan terhadap tujuan, standar, dan persyaratan kompetensi yang direncanakan (Dharma, 2015).

Setiap organisasi harus dapat menggunakan semua keterampilan karyawannya dan menawarkan kesempatan kepada karyawannya untuk mengembangkan dan memenuhi potensi mereka. Perusahaan berkomitmen untuk meningkatkan kinerja dan kualitas kehidupan kerja karyawannya. Kinerja karyawan dan kualitas kehidupan kerja bukan berarti hal-hal seperti kondisi kerja dan upah, melainkan juga sejauh mana karyawan bisa menunjukkan bakat mereka untuk pekerjaan yang menarik bagi mereka dan mengembangkan bakat, kecanggihan, dan visi mereka. maupun cara berpikir. Pencapaian atau achievement merupakan gambaran derajat pencapaian pelaksanaan program aksi atau kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi perusahaan yang tertera dalam rencana strategis perusahaan (Moeheriono, 2014).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan terhadap tujuan yang dirancang dengan hasil kerja yang tepat dan cepat guna mencapai hasil yang sebesar-besarnya, sehingga pekerjaan yang harus dilakukan dengan rasa tanggung jawab. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan hasil kerja (output) baik kualitatif maupun kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan dalam satu waktu dan dapat memepertanggung jawabkan pekerjaannya sesuai dengan yang dibebankan kepadanya (Sedarmayanti, 2014).

perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari karyawan, karena terciptanya kinerja yang baik mempengaruhi keadaan kerja yang profesional. Manajemen kinerja sebagai cara menciptakan pemahaman bersama tentang apa yang perlu dicapai dan memimpin karyawan dengan cara meningkatkan peluang pencapaian tujuan (Barry, 2014). Menurut Sedarmayant (2014), pengertian efisiensi dalam keberlanjutan organisasi adalah efisiensi, pemenuhan atau pemenuhan tanggung jawab. Prestasi mengacu pada keberhasilan penyelesaian tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja dinilai baik dan berhasil bila tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan benar.

Beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan, diantaranya adalah pemberian motivasi dan keterampilan karyawan, lebih khusus lagi faktor-faktor yang dapat berpengaruh kinerja karyawan perusahaan menurut Mangkunegara (2013):

1. Faktor Kemampuan

Keterampilan seorang karyawan terdiri dari keterampilan potensial (IQ) dan keterampilan aktual (pengetahuan + keterampilan), yang berarti karyawan dengan tinggi di atas rata-rata (IQ) dan pelatihan yang memadai untuk tugas dan kemampuan melakukan setiap hari akan terus bekerja. sebagai. diharapkan lebih mudah.

2. Faktor pendorong

Motivasi terdiri dari sikap karyawan terhadap menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah kondisi yang memandu karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Diharapkan karyawan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaannya, apakah bisa

dipercaya, dan perilaku terhadap perusahaan karyawan lain dan kerjasama antar teman kerja. Di sini juga, manajer dapat memotivasi karyawan mereka untuk meningkatkan kinerja mereka.

Metode

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui suatu diskripsi dan gambaran umum responden serta menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut (Sekaran, 2015). Analisis regresi linier berganda bertujuan mengetahui besarnya pengaruh fasilitas kerja dan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja karyawan. Model persamaan Regresi Berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variable

X_1 = Fasilitas kerja

X_2 = Pemanfaatan teknologi

(Sugiyono, 2012)

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yakni metode pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan yang ditunjukkan kepada karyawan yang dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 responden yang terdiri dari karyawan PT Indomarco Primatama di Cabang Sirnaresmi Kabupaten Sukabumi. Sampel merupakan suatu himpunan bagian (subsest) dari unit populasi (Kuncoro, 2012).

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh gambaran karakteristik hasil penelitian dari sampel karyawan PT Indomarco Primatama Cabang Sirnaresmi Kabupaten Sukabumi dengan menggunakan kuesioner dengan variabel Fasilitas Kerja dan Pemanfaatan Teknologi serta Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen (%)
Laki – laki	18	47,3
Perempuan	14	43,7
Total	32	100

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat diketahui bahwa sebanyak 18 orang atau 47,3% responden berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 14 orang atau 43,7% responden berjenis kelamin wanita.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persen (%)
21 – 30	20	62,5
31 – 40	10	31,2
40 – 50	2	6,3
Total	32	100

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dapat diketahui bahwa sebanyak 20 orang atau 62,5% responden memiliki usia 21 – 30 tahun, kemudian sebanyak 10 orang atau 31,2% memiliki usia 31 – 40 tahun dan sebanyak 2 orang atau 6,3% memiliki usia 40 – 50 tahun.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persen (%)
SMA	14	43,7
D3	6	18,8
S1	12	37,5
Total	32	100

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan dapat diketahui bahwa sebanyak 14 orang atau 43,7% responden memiliki tingkat pendidikan SMA, kemudian sebanyak 6 orang atau 18,8% memiliki tingkat pendidikan D3 dan sebanyak 12 orang atau 37,5% memiliki tingkat pendidikan S1.

Tabel 4. Data Responden

Pengumpulan Data	Frekuensi
Kuesioner yang dianalisis	32
Rusak	0
Total	32

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4. Data Responden menunjukkan bahwa 32 kuesioner yang disebar dapat dievaluasi karena tidak ada yang rusak atau tidak lengkap.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data model regresi dijelaskan dalam hasil pengolahan data menghasilkan pada persamaan berikut:

$$Y = 8,134 + 0,278 x_1 + 0,132 x_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

Koefisien $a = 0,8134$, artinya jika variabel kinerja karyawan dianggap tidak ada atau nol, maka kinerja karyawan akan terpenuhi sebesar 8,134.

Koefisien $b_1 = 0,278$, artinya setiap penambahan variable fasilitas kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,278 satuan dengan asumsi variable kinerja karyawan dianggap konstan.

Koefisien $b_2 = 0,132$, artinya penambahan variabel pemanfaatan teknologi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan dianggap konstan

Pengujian Hipotesis

Untuk menentukan tingkat signifikansi atau linieritas regresi, kriteria ditentukan dengan menggunakan uji F atau uji Signifikansi (Sig). Tata letak adalah, jika nilai Sig. < 0,05 maka model regresi bersifat linier dan sebaliknya.

Fasilitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, nilai Sig. = 0,019 berarti <; Kriteria tersebut signifikan (0,05), maka model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan yaitu model regresi linier memenuhi kriteria linieritas. Dengan kata lain variabel kemudahan dalam bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa variabel kemudahan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial yaitu berpengaruh kuat atau sangat dekat terhadap kinerja pegawai. Sedangkan fasilitas kerja sangat vital guna untuk meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu harus dipertahankan bagi yang sudah baik dan selalu meningkatkan fasilitas kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Iswatun Chasanah, Ade Rustiana. (2017), melakukan penelitian tentang pengaruh kapasitas kerja, fasilitas kerja dan prinsip proses kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tempat kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Se Kabupaten Batang.

Pemanfaatan Teknologi

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, nilai Sig. = 0,013 berarti < 0,05; Kriteria tersebut signifikan (0,05), maka model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan yaitu model regresi linier memenuhi kriteria linieritas. Dengan kata lain variabel penggunaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Novemy (2016) yang melakukan penelitian tentang dampak penggunaan teknologi terhadap kinerja pegawai (studi kasus pegawai STMIK Duta Bangsa) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. .

Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi menunjukkan kontribusi efektif variabel independen terhadap variabel dependen. Jika R² menjadi lebih besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) besar. Artinya, model tersebut digunakan lebih kuat dalam menjelaskan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya, semakin kecil R² (mendekati nol), maka semakin kecil pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Artinya model yang digunakan tidak cukup kuat untuk menjelaskan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen (Umar, 2015). Untuk mengetahui seberapa ketatnya penggunaan fasilitas kerja dan teknologi mempengaruhi kinerja karyawan digunakan korelasi berganda dan dengan melihat R-Square. Nilai adjusted R-squared diketahui sebesar 0,798, sehingga perubahan kinerja pegawai sebesar 79,8%, sedangkan sisanya sebesar 20,2% dijelaskan oleh faktor selain variabel yang diteliti.

Dari hasil uji F diketahui tingkat signifikansi < 0,05, disimpulkan bahwa tempat kerja dan penggunaan teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, jika karyawan lebih banyak menggunakan teknologi informasi, otomatis prestasi kerjanya akan meningkat. Oleh karena itu harus dipertahankan bagi yang sudah baik dan harus terus meningkatkan kinerja seperti kualitas pekerjaan, kuantitas, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, sistem pengendalian, pengawasan atasan yang objektif terhadap bawahan, serta sikap saling menghargai teman kerja dan atasan sehingga dapat meningkatkan diri serta menciptakan efisiensi kerja yang maksimal bagi karyawan juga akan meningkat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dan pemahaman yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Indomarco Primatama di Cabang Kabupaten Sukabumi maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Primatama di cabang Kabupaten Sukabumi.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Indomarco Primatama di Cabang Kabupaten Sukabumi maka dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Primatama di cabang Kabupaten Sukabumi.
3. Dari hasil penelitian dapat mendukung sebagian atau sekaligus kajian dan penelitian sebelumnya, yaitu: pengaruh tempat kerja dan penggunaan teknologi terhadap kinerja karyawan

Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan tempat kerja dan penggunaan teknologi. Selain itu, diharapkan perusahaan meningkatkan kedua variabel tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Mengingat tempat kerja dan penggunaan teknologi berdampak pada kinerja karyawan, maka tempat kerja dan teknologi sangat perlu diperhatikan, sehingga diharapkan karyawan terus meningkatkan kemampuannya dalam bekerja, yang akan berdampak pada peningkatan kapasitas pekerja. kinerja dalam bisnis.

Daftar Referensi

- Barry, Cushway. *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Elex Media Kumputindo, 2012.
- Djoyowirono, Soegeng. *Manajemen Konstruksi*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 2016.
- Ganda Sirait. "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMA Negeri 8 Bengkong Batam". *Jurnal CBIS Indonesia*, Vol 1, No 2 (2018). ISSN 2621-529
- Iswatun Chasanah, Ade Rustiana. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang". *Economic Education Analysis Journal*. (2017) Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018
- Mudrajad, Kuncoro. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta : Erlangga, 2012
- Nirwana. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2014

- Rachman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2011
- Rakhmansyah, Agil, M. Al Musadieq & Heru Susilo. “ Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. PLN Area Madiun)”. (2014). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 14 No. 1 Sepetember 2014 : 1 – 15.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Pertama, Cetakan Pertama*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2011
- Sekaran, Uma. *Research Methods For Business. Third Edition*. New York : John Willey & Sons. Inc, 2015
- Sugiyanto, Djoko Santoso.” Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM” . (2018). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis USM* Vol.11 No.1, 2018 ISSN: 2580-8451
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta, 2012
- Sutarman. *Pengantar Teknologi Informasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019
- Vincent Bastian Tertio Sayudha. “ Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kesesuaian Tugas Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Kantor Pelayanan Pajak Pratama Di Kota Semarang “. *Jurnal Universitas Negeri Semarang Lib.Unnes.ac. id*. ISSN 2089-3590 Vol.5,No.1 Th. 2020
- Widuri, Retno & Jaryono. “ Analisis Pengaruh Kinerja Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Fakultas Ekonomi Unsoed ”. 2011. *e-Jurnal Universitas Jenderal Soedirman*
- Wijana., Nyoman.” Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengaruhnya Pada Bank Perkreditan Rakyat Dikabupaten Tabanan “. *Jurnal Universitas Udayana*: Bali, 2017
- Tjhai F. J. “ Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Akuntan Publik “. (2013). *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*.
- Tjiptono, Fandy. *Pemasaran Jasa: Prinsip, Penerapan, Penelitian*. Yogyakarta: Andi, 2014
- Yeltsin Aprioke Thomas, Arie Junus Rorong, Deysi Tampongangoy. “ Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara” . (2017). *Jurnal administrasi Publik* Vol.3 No.046, 2017 ISSN: 2087-9334