

**PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMITMEN KERJA DAN
SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
FORTUNA TRANS MALANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM)
pada Program Studi Manajemen



OLEH :
RADITYA ERIKO YOGISWARA
NPM: 2012010364

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2024**

Skripsi Oleh :

RADITYA ERIKO YOGISWARA

NPM: 2012010364

Judul:

**PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMITMEN KERJA DAN
SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
FORTUNA TRANS MALANG**

Telah Disetujui untuk ajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 05 Juli 2024

Dosen Pembimbing I



Dr. Ismayantika Dyah P., M.B.A.
NIDN. 0706108902

Dosen Pembimbing II



Dyah Ayu Paramitha, M.Ak.
NIDN. 0728068702

Skripsi oleh :

RADITYA ERIKO YOGISWARA
NPM: 2012010364

Judul:

**PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMITMEN KERJA DAN
SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
FORTUNA TRANS MALANG**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal: 09 Juli 2024

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Ismayantika Dyah P., M.B.A
2. Penguji I : Dr. Diah Ayu Septi Fauji, M.M
3. Penguji II : Dyah Ayu Paramitha, M. Ak.



Mengetahui,
Dekan FEB UNP Kediri



Dr. Amin Tohari, M.Si
NIDN. 0715078102

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Raditya Eriko Yogiswara
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat/tgl. Lahir : Nganjuk, 02 September 2000
NPM : 2012010364
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 05 Juli 2024

Yang Menyatakan


Raditya Eriko Yogiswara
NPM. 2012010364

MOTTO

Tidak ada masalah yang tidak bisa diselesaikan. *Every problem has a solution.*

Kupersembahkan karya ini buat:

Keluargaku tercinta

ABSTRAK

Raditya Eriko Yogiswara: Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Fasilitas Kerja, Komitmen Kerja dan Semangat Kerja Pada Fortuna Trans Malang.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Komitmen Kerja, Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara fasilitas kerja, komitmen kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Pada penelitian ini, menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Jenis penelitian ini adalah penelitian bersifat hubungan kausal sebab-akibat yang bertujuan dapat mengidentifikasi tingkat hubungan antara variabel bebas yaitu fasilitas kerja (X1), komitmen kerja (X2), dan semangat kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Metode *sampling* yang digunakan adalah *probability sampling*. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Fortuna Trans Malang, sampel yang digunakan sebanyak 32 orang. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan alat bantu *software* SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, fasilitas kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,01 yang berarti nilai signifikan $< 0,05$. Komitmen kerja (X2) terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,03 yang berarti nilai signifikan $< 0,05$. Semangat kerja (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,14 yang berarti $> 0,05$. Secara simultan terdapat pengaruh fasilitas kerja (X1), komitmen kerja (X2), dan semangat kerja (X3) terhadap kinerja karyawan Fortuna Trans Malang.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penelitian skripsi ini dapat diselesaikan dengan mengangkat judul “*Pengaruh Fasilitas Kerja, Komitmen Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fortuna Trans Malang*” segala upaya melengkapi syarat untuk mencapai jenjang Sarjana atau Strata 1 pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Dalam penelitian ini, peneliti berusaha menyajikan yang terbaik dengan segala kemampuan yang ada. Namun, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih belum sempurna, sehingga segala kerendahan hati peneliti menerima masukan-masukan berupa kritik maupun saran yang bersifat membangun dari para pembaca. Selanjutnya, peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Untuk itu, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd, selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang sudah memberikan dukungan dan dorongan serta motivasi kepada mahasiswanya.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan dukungan serta dorongan kepada mahasiswanya.
3. Ibu Restin Meilina, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan dukungan serta motivasi kepada mahasiswanya.

4. Ibu Dr. Ismayantika Dyah Puspitasari., M.B.A selaku dosen pembimbing 1 yang telah senantiasa tulus dan sabar membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
5. Ibu Dyah Ayu Paramitha, M.Ak selaku dosen pembimbing 2 yang telah senantiasa membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
6. Kedua orang tua yang selalu memberikan dukungan serta doa yang tak pernah henti dipanjatkan dan serta kasih sayang yang tidak pernah henti diberikan, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini.
7. Seluruh karyawan Fortuna Trans Malang yang telah memberikan bantuan kepada peneliti.
8. Serta ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi Manajemen ini dapat menjadikan suatu manfaat yang baik bagi pembaca. Sekian dan terimakasih.

Kediri, 05 Juli 2024

Raditya Eriko Yogiswara
NPM. 2012010364

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL
LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
PERNYATAAN.....	iii
MOTTO.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS.....	11
A. Kajian Teori	11
1. Kinerja Karyawan	11
2. Fasilitas Kerja.....	14
3. Komitmen Kerja.....	18
4. Semangat Kerja	21
B. Kajian Terdahulu.....	28
C. Kerangka Berpikir.....	31
D. Kerangka Konseptual.....	36
E. Hipotesis.....	37

BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Variabel Penelitian	39
1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	39
2. Definisi Operasional Variabel.....	40
B. Pendekatan Penelitian	44
1. Pendekatan Penelitian	44
2. Teknik Penelitian	45
C. Tempat dan Waktu Penelitian	45
D. Populasi dan Sampel	46
E. Instrumen Penelitian.....	48
1. Angket Kuesioner.....	48
2. Validitas dan Reliabilitas Intsrumen	50
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	54
G. Teknik Analisis Data.....	56
1. Analisis Deskriptif	56
2. Uji Asumsi Klasik.....	56
3. Analisis Regresi Berganda	59
4. Uji Hipotesis	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
A. Gambaran Umum Penelitian	63
1. Sejarah Singkat Fortuna Trans Malang.....	63
2. Struktur Organisasi	64
B. Analisis Deskriptif Data.....	67
1. Deskripsi Karater Responden.....	67
2. Deskripsi Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)	70
3. Deskripsi Variabel Bebas	71
C. Analisis Data	75
1. Uji Asumsi Klasik.....	76

2. Analisis Regresi Linier Berganda	81
3. Uji Koefisien Determinasi (<i>adjusted R²</i>)	82
4. Pengujian Hipotesis.....	83
D. Pembahasan.....	85
1. Pengaruh Fasilitas Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	86
2. Pengaruh Komitmen Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ..	87
3. Pengaruh Semangat Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)....	88
4. Pengaruh Fasilitas Kerja (X1), Komitmen Kerja (X2), dan Semangat Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	89
BAB V PENUTUP	91
A. Kesimpulan	91
B. Implikasi Teoritis dan Praktis	91
C. Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	95

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
1.1 Data Jumlah Wisatawan Mancanegara Area Malang	1
2.1 Penelitian Terdahulu	29
3.1 Data Jumlah Karyawan Fortuna Trans Malang	47
3.2 Kisi-Kisi Kuesioner	49
3.3 <i>Skala Likert</i>	51
3.4 Hasil Uji Validitas	52
3.5 Hasil Uji Realibilitas	54
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	68
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	69
4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	70
4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Fasilitas Kerja	72
4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Kerja	73
4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja	74
4.9 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	78
4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	79
4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	80
4.12 Hasil Uji Autokorelasi	80
4.13 Hasil Uji Regresi Berganda	81
4.14 Hasil Uji R Square	83
4.15 Hasil Uji t	83
4.16 Hasil Uji F	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
2.1 Kerangka Konseptual	37
4.1 Hasil Uji Normalitas	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Hal
1 Surat Ijin Penelitian	101
2 Surat Balasan/Keterangan Telah Melakukan Penelitian	102
3 Kuesioner Penelitian	103
4 Data Tabulasi	107
5 Analisis Deskriptif	111
6 Hasil Pengujian Data Uji Validitas	113
7 Hasil Pengujian Data Uji Realibilitas	117
8 Uji Asumsi Klasik	118
9 Koefisiensi Determinasi	120
10 Uji Regresi Berganda Dan Uji t	120
11 Uji F	120
12 Dokumentasi	121

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan pariwisata di Indonesia saat ini diandalkan sebagai sektor alternatif untuk mendorong perekonomian baik domestik maupun internasional. Adanya pariwisata, memberikan peluang para pembisnis guna menciptakan nilai tambah berupa mengantarkan penjualan barang maupun jasa (Wandira, 2019). Dari banyaknya usaha yang ada pada pariwisata yang mengalami perkembang pesat salah satunya ialah perusahaan industri jasa.

Perusahaan industri jasa merupakan bisnis yang mengatur atau memadukan pelayanan dan paket perjalanan dengan penawaran transportasi umum baik darat, laut, maupun udara. Dari berbagai jenis transportasi, transportasi darat merupakan bisnis yang banyak diminati masyarakat karena harganya yang lebih murah dari jenis transportasi lain.

Tabel 1.1 Data Sensus Jumlah Wisatawan Mancanegara Area Malang

Bulan	Jumlah Wisatawan Mancanegara Area Malang (Orang)		
	2021	2022	2023
Januari	164	437	1954
Februari	162	385	1605
Maret	214	953	1875
April	216	337	2014
Mei	189	549	3785
Juni	235	1339	2214
Juli	172	2362	3584
Agustus	144	3142	4602
September	150	2953	4198
Oktober	234	2401	3824
November	163	2131	2760
Desember	198	1852	2943
Total	2241	18841	35358

Sumber: *malang.bps.go.id*

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa 3 tahun terakhir jumlah wisatawan malang meningkat. Adapun perusahaan jasa travel yang akan diteliti ialah Fortuna Trans Malang. Pada permasalahan perusahaan Fortuna Trans Malang masih perlu meningkatkan kinerja karyawan secara efektif dan efisien terutama di bidang sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) yang dimaksud adalah salah satu faktor yang penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik organisasi maupun perusahaan. Sebab sumber daya manusia (SDM) juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan apakah perusahaan tersebut akan mampu bersaing atau tidak mampu berkembang. Sumber daya salah satunya adalah karyawan.

Karyawan perusahaan dituntut untuk dapat bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dicapai tidak hanya melalui faktor-faktor keunggulan yang sifatnya bernilai ekonomi, namun juga ditentukan oleh keunggulan kompetitif karyawan sebagai sumber daya manusia. Keunggulan kompetitif perusahaan dapat dicapai jika karyawan dalam perusahaan dapat bekerja sesuai dengan standar kinerja yang ada sehingga pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan rencana yang telah dibuat sebelumnya. Dengan kinerja karyawan yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja perusahaan yang tinggi secara keseluruhan. Namun sebaliknya, jika karyawan memiliki kinerja yang rendah maka kinerja perusahaan rendah secara keseluruhan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang dalam pekerjaan organisasi atau perusahaan dengan menyesuaikan wewenang ataupun tanggungjawab yang ada pada perusahaan tersebut. Menurut Sutrisno, (2019) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai tugas yang telah dibebankan kepadanya. Menurut Mangkunegara, (2017) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Adapun salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan ialah fasilitas kerja. Menurut Moenir, (2019:197) fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu. Sedangkan menurut Priyatmono, (2017) fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif panjang dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Maka dapat disimpulkan fasilitas kerja sendiri ialah suatu bentuk pelayanan yang diberikan oleh setiap perusahaan atau organisasi kepada karyawan untuk menciptakan semangat motivasi sehingga dapat menunjang kinerja dalam menghasilkan suatu tujuan tertentu. Sehingga ketika berada

di suatu perusahaan atau organisasi apabila ingin mengetahui kinerja manusianya, perlu melihat apakah fasilitas kerja tersebut sudah memenuhi kebutuhan untuk karyawan baik dari segi teknologi ataupun fisik. Semakin baik fasilitas yang diberikan oleh perusahaan semakin baik juga kinerja karyawan.

Teori penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rifai'i, (2019) yang menyatakan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Sukabumi, Kabupaten Sukabumi.

Komitmen kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja juga dihasilkan dari komitmen kerja yang terdapat pada diri karyawan, Komitmen berkaitan dengan masa kerja karyawan yang mencakup seberapa lama karyawan itu mampu bertahan untuk berkontribusi mencapai keberhasilan dan kesuksesan perusahaan.

Menurut Handoko, (2020) komitmen karyawan didorong dengan kondisi lingkungan kerja yang adil untuk karyawan, semakin tinggi karyawan dihargai, semakin tinggi juga komitmen karyawan pada perusahaan tersebut.

Setiap perusahaan menginginkan pegawainya memiliki komitmen tinggi. Komitmen yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik. Menurut Sopiah, (2018) mengidentifikasi terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi atau perusahaan, yaitu Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan. Ciri

pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Menurut Yusuf & Syarif, (2018) mengatakan komitmen kerja dalam suatu organisasi yaitu sebagai loyalitas karyawan atau sebuah derajat yang mana seorang karyawan mengidentifikasi diri terhadap organisasi dan ingin untuk melanjutkan berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Teori penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani, (2022) yang menyatakan komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat.

Selain fasilitas kerja dan komitmen kerja, semangat kerja juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana umumnya semangat kerja mengacu pada sikap-sikap karyawan baik terhadap perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan mereka faktor pendukung bagi keberhasilan perusahaan tentu akan berdampak signifikansi pada kompetensi dan keahlian karyawan. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu pula sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga.

Menurut Hasibuan, (2016) semangat kerja merupakan kemauan dan keseriusan seseorang untuk melakukan tugasnya dengan baik dan disiplin

guna mencapai kinerja yang optimal. Sedangkan menurut Nitisemito, (2017) keadaan dari dalam diri seseorang yang dapat meningkatkan hasil untuk bekerja lebih cepat dan lebih baik dalam organisasi. Dengan kata lain, semangat kerja dapat didefinisikan sebagai kemauan yang kuat akan suatu kegiatan atau pekerjaan yang mengarahkan seseorang untuk mencurahkan waktu, energi, dan pikirannya. Karyawan dengan hastrat kerja tinggi dianggap sebagai bakat yang dibutuhkan organisasi atau perusahaan karena hastrat kerja tersebut dapat mendorong karyawan menjadi lebih produktif, lebih efisien dan lebih rajin serta bisa dijadikan sebagai aset berharga perusahaan. Namun, apabila karyawan kurang memiliki perasaan aman untuk bekerja serta kurangnya fasilitas kerja didalam perusahaan hal ini bisa memicu turunnya semangat serta komitmen pada sumber daya manusianya. Teori penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syihab et al., (2020) yang menyatakan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.

Dari sisi lain berdasarkan hasil dari pengamatan peneliti pada Fortuna Trans Malang masih relatif rendah. Diketahui bahwa fasilitas kerja masih belum cukup memadai, adapun fasilitas kerja sudah memadai namun tidak termanfaatkan dengan benar sehingga terkesan mubazir sehingga sebagian karyawan Fortuna Trans Malang tidak mau menerima resiko dari pekerjaan akhirnya timbullah rasa tidak royal dan berkomitmen pada perusahaan. Sedangkan dalam hal semangat kerja yang dirasakan oleh karyawan pada Fortuna Trans Malang bahwa jarang sekali menunjukkan semangat untuk

bekerja dikarenakan masih terdapat sesama karyawan yang kurang mendukung dalam setiap pekerjaannya. Gejala-gejala dari kinerja karyawan Fortuna Trans Malang diatas, jika dibiarkan terus menerus dan tidak dicarikan upaya meningkatkan kinerja akan berdampak buruk bagi organisasi ini.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti menarik untuk membahas dan menuangkannya dalam sebuah karya tulis ilmiah dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Komitmen Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fortuna Trans Malang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang, maka masalah pokoknya dapat didefinisikan sebagai berikut :

1. Adanya fasilitas kerja yang belum memadai salah satunya penyediaan tempat sampah yang belum merata sehingga banyak sampah yang berserakan, dsb.
2. Banyaknya tuntutan yang diberikan mengakibatkan minimnya komitmen kerja dari beberapa karyawan sehingga terjadi keterlambatan dalam mengerjakan sesuatu secara maksimal.
3. Kurangnya dorongan semangat antar karyawan mengakibatkan karyawan mudah putus asa dan tidak semangat dalam menyelesaikan tugasnya.

4. Berdasarkan pengamatan kinerja karyawan masih belum maksimal. Perusahaan ini masih berupaya menggerakkan karyawan agar mau bekerja lebih produktif.

C. Pembatasan Masalah

Agar masalah yang dibahas dalam penelitian ini tidak melebar dan agar terarah, maka peneliti melakukan pembatasan masalah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Terbatas pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Terbatas pada pengaruh fasilitas kerja, komitmen kerja dan semangat kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fortuna Trans Malang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Fortuna Trans Malang?
2. Apakah komitmen kerja berpengaruh kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan Fortuna Trans Malang?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan Fortuna Trans Malang?
4. Apakah fasilitas kerja, komitmen kerja dan semangat kerja berpengaruh kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan Fortuna Trans Malang?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui apakah fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Fortuna Trans Malang.
2. Untuk mengetahui apakah komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Fortuna Trans Malang.
3. Untuk mengetahui apakah semangat kerja berpengaruh terhadap signifikan kinerja karyawan Fortuna Trans Malang.
4. Untuk mengetahui apakah fasilitas kerja, komitmen kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Fortuna Trans Malang.

F. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi pihak lain, baik manfaat praktis maupun manfaat teoritis.

Manfaat-manfaat yang dapat diambil yaitu:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengembangan ilmu manajemen, yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Selain itu sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam melakukan penelitian untuk permasalahan yang sama.

2. Secara Praktis

a. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi untuk keperluan studi dan sebagai bahan perbandingan untuk memperbaiki penelitian sejenisnya mengenai fasilitas kerja, komitmen kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan saran untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja Fortuna Trans Malang melalui perbaikan fasilitas kerja, komitmen kerja dan semangat kerja.

c. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan sebagai pembanding untuk rekan-rekan mahasiswa yang melakukan penelitian dengan bahan yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Angraeni, Baharuddin, & Mattalatta. (2019). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Managemnt*, 4(2), 122–136. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 103–121. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.
- Budi, A. S., Kusumayudha, M. R., & Riana, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Hasil Kinerja Karyawan. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 19(3), 222–230. <https://jurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/kajian-ilmiah/article/view/485>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Fenetruma, Z. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pertanian Kabupaten Mappi). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 1019–1033. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.769>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 edisi ke-9*. Universitas Diponegoro.
- Handoko, R. T. (2020). *Pengaruh kompetensi kerja dan beban kerja terhadap komitmen organisasional melalui kompensasi pada pegawai negeri sipil di badan kepegawaian daerah Provinsi Jawa Timur*. UNIVERSITAS AIRLANGGA.

- Hasibuan, M. (2016). DRS H MALAYU S.P. HASIBUAN, MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, edisi revisi .intro (PDFDrive).pdf. In *PT. Bumi Aksara: Vol. revisi*.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*. Bumi Aksara.
- Mahiri, E. A. (2016). Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka. *MAKSI Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 3(1), 1–9. <http://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/584365>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya. <https://books.google.co.id/books?id=WpohOAAACAAJ>
- Masram, & Mu'ah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Zifatama Publisher*. https://www.academia.edu/40825681/Buku_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Profesional
- Moenir, A. S. (2019). *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*.
- Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen Personalia*.
- Pohan, J. S. (2019). *Pengaruh Konflik Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan*.
- Priyatmono, U. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Line Leavis Di Pt Kharisma Buana Jaya. *Journal Universitas Negeri Semarang*, 179.
- Ramadhani, J. (2022). Pengaruh komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1505–1513. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2669>

- Rifai'i, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 8(1), 1689–1699.
- Rusiadi, N. S., & Hidayat, R. (2018). Metode Penelitian Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan Konsep Kasus dari Aplikasi SPSS. *Eviews Amos Lisensi. Medan: USU*.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9, p. 64).
- Simatupang, D. W. (2018). *HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI BALI*. Universitas Gadjah Mada.
- Sopiah, S., & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Andi.
- Suabdah, M. (2020). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ODIFA JELAJAH DUNIA Suwitho Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(4).
- Sugiyono, D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Syihab, S., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 194–204. <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i2.880>
- Wandira, N. (2019). *PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMITMEN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL SWARNA DWIPA PALEMBANG*. 224(11), 122–130.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka. [https://books.google.co.id/books?id=jZ5yDwAAQBAJ&lpg=PA3&ots=9uWNGqG3Cn&dq=Yusuf%2C R. M.%2C %26 Syarif%2C D. \(2018\). Komitmen organisasi. Nas Media Pustaka&lr&hl=id&pg=PA3#v=onepage&q=Yusuf, R.](https://books.google.co.id/books?id=jZ5yDwAAQBAJ&lpg=PA3&ots=9uWNGqG3Cn&dq=Yusuf%2C R. M.%2C %26 Syarif%2C D. (2018). Komitmen organisasi. Nas Media Pustaka&lr&hl=id&pg=PA3#v=onepage&q=Yusuf, R.)

M., & Syarif, D. (2018). Komitmen organisasi. Nas Media Pust

Zainuddin, M. S., & Darman, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bank Bri Cabang Majene. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 3(1), 42–53.

Penelitian Terdahulu

Rifa'i Asep. (2019). *Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi*. Jurnal Ekonomedia : ISSN 2252-8369; STIE PASIM; Sukabumi, Jan-Juni 2019; Vol. 08 No. 01 www.stiepasim.ac.id.

Ramadhani Juwita. (2022). Pengaruh Komitmen Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>

Syihab Safirah, Dkk. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Hal.194-204. <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/akmen>

Wandira Novera. (2019). PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMITMEN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL SWARNA DWIPA PALEMBANG. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG.

Suabdah Maris. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt Odifa Jelajah Dunia. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen.

Woerdiyanto, Nico. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Rembaka Sidoarjo. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya.

Zainuddin, M. Saleh dan Darman M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bank Bri Cabang Majene. Management Development and Applied Research Journal. <http://ojs.unsulbar.ac.id/index.php/mandar>