

## PENGARUH KUALITAS KERJA, FASILITAS KERJA DAN KEAMANAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITILINK DI BATAM

Muhammad Sidik<sup>1</sup>, Rona Tanjung<sup>2</sup>, Cindy Risani<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Univeritas Ibnu sina

<sup>2-3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan

<sup>1</sup>Muhammad.sidik@uis.ac.id, <sup>2</sup>ronatanjung07@gmail.com, <sup>3</sup>cindyrisani@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan Kualitas kerja, Fasilitas kerja dan Keamanan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citilink di Batam. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Citilink di Batam yang berjumlah 65 orang dan pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan desain penelitian analisis deskriptif. Metode pengumpulan instrument yang digunakan adalah penyebaran kuesioner melalui *Google Form*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan 2) Fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan 3) Keamanan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan 4) Kualitas kerja, Fasilitas kerja dan Keamanan kerja terhadap Kinerja Karyawan secara bersama sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citilink di Batam.

**Kata Kunci:** Kualitas Kerja, Fasilitas Kerja, Keamanan Kerja, Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of work quality, work facilities, security of work on PT. Citilink Batam. The population in this study were all employees on PT. Citilink Batam, totaling 65 people and and sampling using the census technique,. This type of research is quantitative research and uses descriptive analysis research design. The instrument collection method used is the distribution of questionnaires through Google Form. The results of this study indicate that: 1) work quality has a positive and significant effect on the performance 2) work facilities has a positive and significant effect on the performance of employees 3) security of work has a positive and significant effect on the performance of employees 4) service quality, work quality, work facilities, and security of work together have a significant influence on the performance of employees at on PT. Citilink Batam.*

**Keywords:** Work Quality, Work Facilities, Security of Work, Employee Performance.

### PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil dari suatu peran atau posisi dalam perusahaan yang mana kinerja tersebut merupakan output seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diperintahkan (Umrani et al., 2019). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ditempat kerja baik secara eksternal dan internal seperti dukungan organisasi, promosi, pemberdayaan dan keamanan kerja (Imam & Javed, 2019). Keamanan kerja dan dukungan organisasi merupakan faktor internal dari peran organisasi yang dapat mempengaruhi hasil kerja seorang karyawan. Maka organisasi harus fokus secara luas pada kinerja karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan untuk pencapaian tujuan agar dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan (Imam & Javed, 2019).

PT Citilink Indonesia adalah anak perusahaan Garuda Indonesia. PT Citilink Indonesia telah menjadi maskapai yang berkembang pesat di Indonesia sejak tahun 2011. PT Citilink Indonesia sudah mulai menggunakan pesawat seri A320. Hal ini bertujuan untuk percepatan ekspansi sebagai bagian dari upaya oleh grup Garuda untuk bersaing lebih agresif pada segment budget traveler. Penerbangan PT Citilink Indonesia pada awalnya merupakan penerbangan yang dikelola oleh sub Citilink milik Garuda Indonesia yang beroperasi dengan AOC (Air

Operator Certificate) Garuda dan menggunakan nomor penerbangan Garuda sejak Mei 2011. PT Citilink Indonesia memiliki visi untuk menjadi maskapai penerbangan berbiaya murah (*Leading Low Cost Airlines*) yang terkemuka di kawasan regional dengan menyediakan jasa angkutan udara komersial berjadwal, berbiaya murah dan mengutamakan keselamatan hingga akhir tahun 2017.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang mutlak dilakukan oleh manajemen perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Kondisi ini menuntut PT Citilink Batam untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja serta prestasi karyawan dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan membantu pencapaian target produksi, tentunya tidak luput dari faktor pendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja yang merupakan faktor pendukung kerja, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan sarana dan prasarana atau fasilitas kerja yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tentunya sesuai standar keselamatan kerja dan mudah diakses. Apabila fasilitas kerja sudah lengkap dan baik maka diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Anam & Rahardja, 2017) fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan dalam menjalankan fungsi. Fasilitas untuk membandingkan program lembaga dengan lainnya. Semakin baik fasilitas yang digunakan semakin baik program yang dijalankan sehingga meningkatkan produktivitas.

Faktor keamanan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Dalam beberapa situasi pekerjaan, seorang karyawan mengharapkan pekerjaan jangka panjang dengan adanya keamanan kerja yang diberikan perusahaan untuk kelangsungan hidup karyawan. Karyawan dalam organisasi mengharapkan adanya kepastian status dalam pekerjaan agar karyawan tidak kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba, keselamatan kerja ditempat kerja yang dirasakan akan memberikan keyakinan tinggi bagi karyawan (Ahmed et al., 2017). Karyawan yang merasakan tingkat keamanan kerja yang tinggi maka akan merasa yakin dengan pekerjaan yang dilakukan dan dapat memprediksi masa depan dengan harapan bekerja ditempat tersebut selama karyawan tersebut menginginkannya.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas ,maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kualitas kerja terhadap Kinerja Karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Fasilitas kerja terhadap Kinerja Karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keamanan kerja terhadap Kinerja Karyawan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis secara bersama-sama Kualitas kerja, Fasilitas kerja dan Keamanan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

### **Hipotesis Penelitian**

Dari masalah pokok yang dikemukakan di atas, berikut disajikan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

H1 : Diduga Kualitas kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan

H2 : Diduga Fasilitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

H3 : Diduga Keamanan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

H4 : Diduga secara bersama-sama Kualitas kerja, Fasilitas kerja, Keamanan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Menurut Emzir (2018) Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai metode penelitian yang

berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei. Survei adalah pemeriksaan atau penelitan secara komprehensif. Sudaryo dkk, (2019). Survei dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisioner atau angket, dengan tujuan untuk mengetahui tanggapan mengenai pengelolaan keuangan mahasiswa.

Menurut Handayani (2020) populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Citilink cabang Batam yang berjumlah 65 orang. Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah karyawan di PT Citilink cabang Batam yang berjumlah 65 orang karyawan outsourcing. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1**  
 Uji Validitas Kualitas Kerja (X1)

| Variabel            | X2   | <i>Corrected Correlation</i> | R Tabel | Keterangan |                    |
|---------------------|------|------------------------------|---------|------------|--------------------|
|                     |      | Pernyataan                   |         |            | Item-Total         |
|                     |      |                              |         |            | <i>Correlation</i> |
| Kualitas Kerja (X2) | X2.1 | 0,723                        | 0,244   | Valid      |                    |
|                     | X2.2 | 0,784                        | 0,244   | Valid      |                    |
|                     | X2.3 | 0,710                        | 0,244   | Valid      |                    |
|                     | X2.4 | 0,762                        | 0,244   | Valid      |                    |
|                     | X2.5 | 0,655                        | 0,244   | Valid      |                    |
|                     | X2.6 | 0,703                        | 0,244   | Valid      |                    |

Sumber: Hasil Olahan SPSS versi 26

**Tabel 2**  
 Uji Validitas Fasilitas Kerja (X2)

| Variabel             | X3   | <i>Corrected Correlation</i> | R Tabel | Keterangan |                    |
|----------------------|------|------------------------------|---------|------------|--------------------|
|                      |      | Pernyataan                   |         |            | Item-Total         |
|                      |      |                              |         |            | <i>Correlation</i> |
| Fasilitas Kerja (X3) | X3.1 | 0,774                        | 0,244   | Valid      |                    |
|                      | X3.2 | 0,833                        | 0,244   | Valid      |                    |
|                      | X3.3 | 0,841                        | 0,244   | Valid      |                    |
|                      | X3.4 | 0,772                        | 0,244   | Valid      |                    |
|                      | X3.5 | 0,635                        | 0,244   | Valid      |                    |
|                      | X3.6 | 0,587                        | 0,244   | Valid      |                    |

Sumber: Hasil Olahan SPSS versi 26

**Tabel 3**  
 Uji Validitas Keamanan Kerja (X3)

| Variabel                         | X <sup>4</sup> | <i>Corrected Correlation</i>  | R Tabel | Keterangan |
|----------------------------------|----------------|-------------------------------|---------|------------|
|                                  | Pernyataan     | <i>Item-Total Correlation</i> |         |            |
| Keamanan Kerja (X <sub>4</sub> ) | X4.1           | 0,862                         | 0,244   | Valid      |
|                                  | X4.2           | 0,896                         | 0,244   | Valid      |
|                                  | X4.3           | 0,919                         | 0,244   | Valid      |
|                                  | X4.4           | 0,859                         | 0,244   | Valid      |
|                                  | X4.5           | 0,758                         | 0,244   | Valid      |
|                                  | X4.6           | 0,699                         | 0,244   | Valid      |

Sumber: Hasil Olahan SPSS versi 26

**Tabel 4**  
 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

| Variabel            | X <sub>4</sub> | <i>Corrected Correlation</i> | R Tabel | Keterangan |
|---------------------|----------------|------------------------------|---------|------------|
|                     | Pernyataan     | Item-Total                   |         |            |
|                     |                | <i>Correlation</i>           |         |            |
| Kinerja Karyawan(Y) | Y.1            | 0,475                        | 0,244   | Valid      |
|                     | Y.2            | 0,860                        | 0,244   | Valid      |
|                     | Y.3            | 0,806                        | 0,244   | Valid      |
|                     | Y.4            | 0,730                        | 0,244   | Valid      |
|                     | Y.5            | 0,735                        | 0,244   | Valid      |
|                     | Y.6            | 0,603                        | 0,244   | Valid      |

Sumber: Hasil Olahan SPSS versi 26

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , taraf signifikan sebesar 0,244 (sig.2-tailed  $\leq \alpha 0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan valid.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 5**  
Uji Reliabilitas

| Variabel                          | Cronbach's Alpha | Kriteria | N of Items | Keterangan |
|-----------------------------------|------------------|----------|------------|------------|
| Kualitas Kerja (X <sub>1</sub> )  | 0.814            | >0.60    | 6          | Reliabel   |
| Fasilitas Kerja (X <sub>2</sub> ) | 0.836            | >0.60    | 6          | Reliabel   |
| Keamanan Kerja (X <sub>3</sub> )  | 0.912            | >0.60    | 6          | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y)              | 0.761            | >0.60    | 6          | Reliabel   |

Sumber: Hasil Olahan SPSS versi 26

Tingkat reliabilitas dari seluruh item pernyataan adalah reliabel. Sehingga secara keseluruhan data berada pada valid (kesahihan) dan reliable (konsisten). Dengan demikian penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap uji selanjutnya.

## Uji Asumsi Klasik

**Tabel 6**  
Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

| Mode            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)    | 2.276                       | 2.684      |                           | .848  | .400 |                         |       |
| Kualitas Kerja  | .266                        | .078       | .314                      | 3.398 | .001 | .865                    | 1.156 |
| Fasilitas Kerja | .319                        | .084       | .343                      | 3.783 | .000 | .902                    | 1.108 |
| Keamanan kerja  | .357                        | .070       | .449                      | 5.104 | .000 | .956                    | 1.046 |

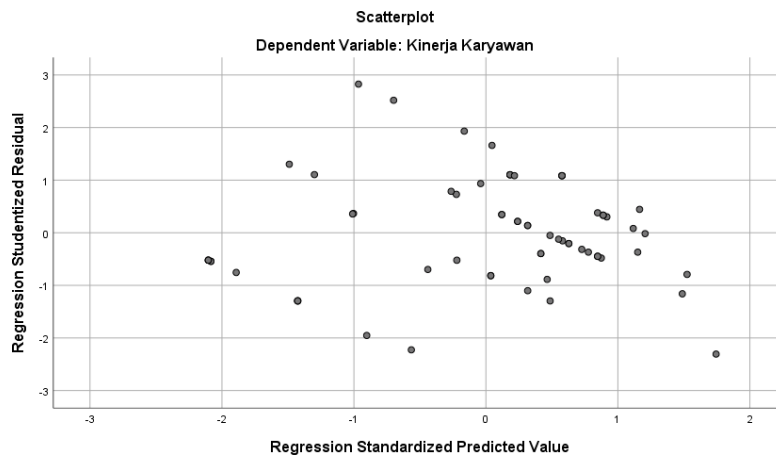
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan SPSS versi 26

Dari tabel 6 di atas menunjukkan hasil uji multikolonieritas tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  dan hasil variable inflation factor (VIF)  $\leq 10,00$ , yaitu:

1. Variabel Kualitas Kerja memiliki nilai tolerance  $0,865 \geq 0,10$  dan nilai VIF  $1,156 \leq 10,00$
2. Variabel Fasilitas Kerja memiliki nilai tolerance  $0,902 \geq 0,10$  dan nilai VIF  $1,108 \leq 10,00$
3. Variabel Keamanan Kerja kerja memiliki nilai tolerance  $0,956 \geq 0,10$  dan nilai VIF  $1,046 \leq 10,00$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas dalam model penelitian ini.

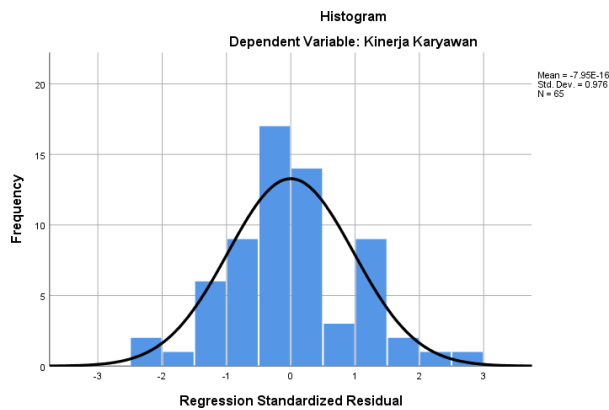


**Gambar 1**

Uji *Heteroskedastisitas*

Sumber: Hasil olahan Data Primer, 2023

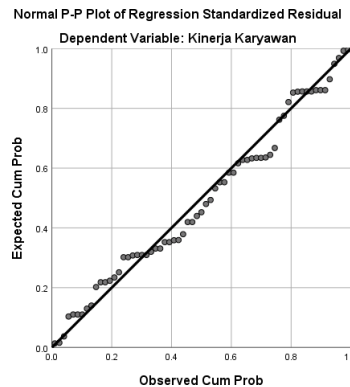
Dari hasil diagram *scatterplot* pada uji heteroskedastisitas diatas terlihat titik titik yang menyebar secara acak, penyebaran titik titik pola tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka model regresi pada penelitian ini bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 2**

Diagram Histogram Normalitas

Sumber: Hasil olahan Data Primer, 2023



**Gambar 3**

Diagram Normal P-P-P lot of Regressi Standardized Residual

Sumber: Hasil olahan Data Primer, 2023

Pada gambar 3 di atas diagram Normal *P-P plot regression standardized Residual* dapat terlihat titik - titik Mengikuti garis diagonalnya dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar. Untuk pengujian yang lebih akurat maka dilakukan dengan uji *Kolmogorov- Smirnov* yang terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 7**

Uji Kolmogorov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test  
Unstandardized Residual

|                                  |                |                     |
|----------------------------------|----------------|---------------------|
| N                                |                | 65                  |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000            |
|                                  | Std. Deviation | 2.21441326          |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .096                |
|                                  | Positive       | .096                |
|                                  | Negative       | -.085               |
| Test Statistic                   |                | .096                |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>c,d</sup> |

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Olahan SPSS versi 26

Diatas diketahui bahwa hasil uji *kolmogrovsmirnov* dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200 Dinyatakan signifikan karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0.05 yaitu  $0,200 > 0,05$  (alpha) artinya Dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

**Tabel 8**  
 Uji Regresi Linear Berganda  
 Coefficients<sup>a</sup>

| Model           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |      |      |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|
|                 | B                           | Std. Error | Beta                      | t    | Sig. |
| 1 (Constant)    | 2.276                       | 2.684      |                           | 848  | 400  |
| Kualitas Kerja  | .266                        | .078       | .314                      | .398 | 001  |
| Fasilitas Kerja | .319                        | .084       | .343                      | .783 | 000  |
| Keamanan kerja  | .357                        | .070       | .449                      | .104 | 000  |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan SPSS versi 26

$$Y = 1,520 + 0,266 X_1 + 0,319 X_2 + 0,357 X_3 + e$$

**Tabel 9**  
 Uji t (Parsial)  
 Coefficients<sup>a</sup>

| Model           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |      |      |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|
|                 | B                           | Std. Error | Beta                      | t    | Sig. |
| 1 (Constant)    | 2.276                       | 2.684      |                           | 848  | 400  |
| Kualitas Kerja  | .266                        | .078       | .314                      | .398 | 001  |
| Fasilitas Kerja | .319                        | .084       | .343                      | .783 | 000  |
| Keamanan kerja  | .357                        | .070       | .449                      | .104 | 000  |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan SPSS versi 26

Hasil pengujian parsial pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis Kedua Kualitas kerja (H1)

Variabel Kualitas kerja (X1) ditunjukkan dengan nilai *thitung*  $3,398 \leq t_{tabel} 2,0003$  dan nilai signifikansi  $0,001 \leq 0,05$  yang berarti H2 ditolak, dengan demikian maka variabel Kualitas kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

b. Pengujian Hipotesis Ketiga Fasilitas kerja (H2)

Variabel Fasilitas kerja (X2) ditunjukkan dengan nilai *thitung*  $3,783 \geq t_{tabel} 2,0003$  dan



nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$  yang berarti  $H_3$  diterima, dengan demikian maka variable Fasilitas kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

c. Pengujian Hipotesis Keempat Keamanan kerja ( $H_3$ )

Variabel Keamanan kerja ( $X_3$ ) ditunjukkan dengan nilai *thitung*  $5,104 \geq ttabel$  2,0003 dan nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$  yang berarti  $H_3$  diterima, dengan demikian maka variable Keamanan kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

**Tabel 10**  
 Uji F (Simultan)  
 ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum Squares | ofdf | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|-------------|------|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 453.258     | 3    | 151.086     | 24.650 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 373.880     | 61   | 6.129       |        |                   |
|       | Total      | 827.138     | 64   |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keamanan kerja, Fasilitas Kerja, Kualitas Kerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 10 Diatas diketahui bahwa nilai signikansi untuk pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  secara simultan terhadap  $Y$  adalah sebesar  $0,000 \leq 0,05$  dan nilai  $F$  hitung  $24.650 \geq F$  tabel 2,490 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variable Kualitas kerja, Fasilitas kerja dan Keamanan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan maka Hipotesis keempat ( $H_4$ ) diterima.

**Tabel 11**  
 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
 Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .740 <sup>a</sup> | .548     | .526              | 2.476                      |

a. Predictors: (Constant), Keamanan kerja, Fasilitas Kerja, Kualitas Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan SPSS versi 26

Dari tabel 11 di atas menerangkan hasil perhitungan dari SPSS, diperoleh nilai *Adjusted R square* 0,526 atau sebesar 52,6 %, hal tersebut mempunyai arti bahwa sebesar 52,6 % dari variasi variabel Kualitas kerja, Fasilitas kerja dan Keamanan kerja dapat menjelaskan variable kinerja karyawan, sedangkan 47,4% (  $100\% - 52,6\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan mengetahui kualitas kerja, fasilitas kerja dan keamanan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Citilink Batam. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis terhadap data yang telah dikumpulkan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Citilink Batam
2. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Citilink Batam

3. Keamanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Citilink Batam
4. Kualitas Kerja, Fasilitas Kerja dan Keamanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara bersama sama berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citilink Batam

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas maka saran yang dapat diberikan penulis untuk perbaikan bagi PT. Citilink Batam dan peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Citilink Batam selaras dengan deskripsi jawaban responden pada indikator inisiatif, kemampuan, dan komunikasi agar dapat mengusulkan karyawan lebih inisiatif lagi dalam bekerja dan memberikan kualitas yang baik dalam bekerja.
2. Bagi PT. Citilink Batam selaras dengan deskripsi jawaban responden pada indikator tata ruang, keamanan dan kenyamanan, peralatan dan dukungan fasilitas lain mengusulkan fasilitas kerja lebih lengkap agar lebih efektif dan efisien dalam bekerja.
3. Bagi PT. Citilink Batam selaras dengan deskripsi jawaban responden pada indikator stabilitas pekerjaan, keamanan dalam pekerjaan, dan keamanan di organisasi agar mengusulkan perusahaan lebih mengutamakan keamanan seperti kesejahteraan serta keselamatan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik.
4. Bagi Peneliti selanjutnya agar dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan referensi.

### REFERENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, T., & Tantri, F. 2014. Manajemen Pemasaran. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W. A. 2019. *The Role Of Job Crafting And Knowledge Sharing On The Effect Of Transformational Leadership On Innovative Work Behavior*. Personnel Review, 48(5), 1186–1208. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2018-0133>
- Ahmad, Lukman dan Munawir .2018 .Sistem Informasi Manajemen. Aceh. Lembaga Komunitas Informasi Teknologi Aceh .KITA.
- Ahmed, I. 2017. *The Effects of Rewards on Employee's Performance in Banks: A Study of Three Districts (Lodhran, Vehari, Khanewal) Commercial Banks in Pakistan*. International Review of Management and Business Research, 352–361.
- Akpan, C. P. 2013. *Job security and job satisfaction in Nigerian University teachers in cross river state, Nigeria*. British Journal of Education, 1(2), 8293. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Anam, K., & Rahardja, E. 2017. Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PADA Pegawai Dinas Perindustrian DAN Perdagangan Provinsi Jawa Tengah), 6, 1–11.
- Arifin, N. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus. Unisnu Press. Arikunto, S. 2019. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta.
- Asep Kurniawan. 2018. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Assauri, Sofjan. 2011. Manajemen Pemasaran. Jakart: Rajawali Pers.
- Barata, A. A. 2013. Dasar - Dasar Pelayanan Prima. Jakarta: PT. Ellex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Bungin, Burhan. 2017. Metode Penelitian Kualitatif. Depok: PT Raja Grafindo.
- Dewi K. Soedarsono. 2014. Sistem Manajemen Komunikasi Teori, Model dan Aplikasi.

- Dewi, Meutia, 2016. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Pengguna BPJS Pada Rumah Sakit Rehabilitasi Medik Kabupaten Aceh Timur, *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, Vol. 3, No. 2:535-544.
- Dhuryana, A. S ., & Hussain, F. 2018. *The Effecting Job Security And Work Load On Job Satisfaction Of Teachers Among Heigher Education*, 511-518.
- Emmywati. 2016. Pengaruh Kualitas Layanan yang Terdiri dari Kenyamanan, Keamanan, Kemudahan dan Fasilitas terhadap Kepuasan Konsumen Pada Galeri Seni dan Pusat Meditation Ponorogo Jawa Timur. Vol 1 No 3, hal 184-191.
- Emzir. 2018. Metodologi Penelitian Kualitatif. Depok: Rajawali Press.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handayani, Ririn.2020. Metodologi Penelitian Sosial. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Heizer, Jay. Render, Barry. Munson, Chuck. 2017.*Operation Management Sustainability and Supply Chain Management. Pearson. United States of America*
- Imam, S ., & Javed, T. 2019. *Job Security, Organizational Support and Employee Performance: Mediating role of Employee Satisfaction in Medical Sector of Pakistan*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(3), 1250-1268. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-13/5793>
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen Kompensasi, Jakarta: PT. Rajagrafindo. Persada.
- Kraimer, M. L ., Wayne, S. J ., Liden, R. C ., & Sparrowe, R. T. 2005. *The role of job security in understanding the relationship between employees' perceptions of temporary workers and employees' performance*. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 389-398. <https://doi.org/10.1037/00219010.90.2.389>
- Lupiyoadi,R. 2013. Manajemen Pemasaran Jasa. Jakarta : Salemba Empat
- Mahmoud, A. B ., & Reisel, W. D. 2014. *Relating patient satisfaction to nurses' job satisfaction, job security, and obedience OCBs*. *International Journal of Pharmaceutical and Healthcare Marketing*, 8(1), 47-61. <https://doi.org/10.1108/IJPHM-01-2013-0001>
- Nazaruddin dan Basuki. 2016. "Analisis Statistik dengan SPSS". Edisi I. Cetakan ke-II. Penerbit: Danisa Media. Yogyakarta.
- Pangarso, Astadi. 2016. Pengaruh Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 12 No. 01 Maret 2016, Hal 34-45.
- Priyatno, D. 2018. SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- Riani, Asri Laksmi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa:
- Rolos, J ., Sambul, S ., & Rumawas, W. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19-27.
- Santoso, A. B. 2018. Tutorial dan Solusi Pengolahan Data Regresi. Surabaya: Garuda Mas Sejahtera.
- Satori, Djaman. 2013. Peningkatan Kualitas Kerja Melalui Pola Pembinaan (Capacity Building) Dosen Muda Pada Program Studi Administrasi Pendidikan SPS UPI. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. Vol.14. No.1. Hal.2841.
- Setyawati, W. A ., Rifai, M ., & Sasmito, C. 2018. Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas, Harga dan Citra Institusi terhadap Kepuasan Pasien. *MADANI Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(2), 50-63.
- Setyawati, W. A., Rifai, M., & Sasmito, C. 2018. Pengaruh Kualitas Pelayanan , Fasilitas, Harga dan Citra Institusi Terhadap Kepuasan Pasien. *Madani, Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(2), 50-63.

- Silaen, S. 2018. Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. Bogor: In Media.
- Simbiosis Rekatama Media. Bandung
- Siyoto, Sandu dan Ali Sodik .2015. Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sudaryo, Yoyo. dkk. 2019. Metode Penelitian Survei Online Dengan Google Forms. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tjiptono, F. 2013. Pemasaran Jasa - Prinsip, Penerapan, dan Penelitian. Yogyakarta: Andi Offset.