



## **Kinerja Karyawan Manufaktur Bekasi: Peran Evaluasi, Gaji, dan Fasilitas**

**Rosa Noviyanti**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

Corresponding author :

Email : noviyantirosa@gmail.com

Submit : 25 Mei 2024

Review : 26 Juni 2024

Accept : 26 Juli 2024

Publish : 08 Agustus 2024

### **Abstrak**

Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh evaluasi pekerjaan, gaji, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan manufaktur di Kawasan Bekasi. Pokok permasalahan meliputi analisis dampak variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Tujuannya adalah untuk memahami sejauh mana faktor-faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks industri manufaktur di Kawasan Bekasi. Metode yang digunakan adalah aplikasi Smart PLS untuk menganalisis data survei yang diperoleh dari responden. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara evaluasi pekerjaan, gaji, dan fasilitas kerja dengan kinerja karyawan. Kesimpulannya, faktor-faktor tersebut memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di industri manufaktur di Kawasan Bekasi.

**Kata Kunci :** Evaluasi Pekerjaan, Gaji, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan, Smart PLS

### **Abstract**

*This study explores the influence of job evaluation, salary, and work facilities on the performance of manufacturing employees in the Bekasi area. The subject matter includes analyzing the impact of these variables on employee performance. The aim is to understand the extent to which these factors influence employee performance in the context of the manufacturing industry in the Bekasi Region. The method used is the Smart PLS application to analyze survey data obtained from respondents. The results showed a significant relationship between job evaluation, salary, and work facilities with employee performance. In conclusion, these factors play an important role in improving employee performance in the manufacturing industry in Bekasi Area. Keywords: Job Evaluation, Salary, Work Facilities, Employee Performance, Smart PLS.*

**Keywords :** Job Evaluation, Salary, Work Facilities, Employee Performance, Smart PLS

### **Pendahuluan**

Kinerja karyawan menjadi faktor utama yang memengaruhi produktivitas dan keberhasilan perusahaan (Steven & Prasetyo, 2020). Namun, dalam lingkungan yang dinamis seperti industri manufaktur, berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, kita perlu mengeksplorasi dengan lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti evaluasi pekerjaan, gaji,

dan fasilitas kerja. Evaluasi pekerjaan merupakan proses yang penting dalam menilai kemampuan dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Gaji yang adil dan kompetitif juga menjadi faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Selain itu, fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dengan memahami pentingnya faktor-faktor tersebut, kita dapat membahas lebih lanjut tentang bagaimana pengaruh evaluasi pekerjaan, gaji, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di Kawasan Bekasi.

Fenomena yang diamati dalam industri manufaktur di Kawasan Bekasi menunjukkan adanya tantangan dan peluang yang perlu dipahami lebih dalam. Salah satu fenomena yang menonjol adalah adanya kesenjangan antara harapan dan realitas karyawan terhadap kondisi kerja mereka. Meskipun Kawasan Bekasi dikenal sebagai pusat industri yang berkembang pesat, karyawan sering kali menghadapi tekanan yang tinggi dan kurangnya pengakuan terhadap kontribusi mereka. Selain itu, terdapat juga permasalahan terkait dengan tingkat turnover karyawan yang cenderung tinggi. Hal ini dapat menimbulkan ketidakstabilan dalam tenaga kerja dan berpotensi mengganggu kelancaran operasional perusahaan. Di sisi lain, fenomena ini juga menciptakan kesempatan untuk menerapkan perubahan positif dalam manajemen sumber daya manusia dan meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

Gambar 1. Kepuasan Karyawan Di Indonesia



Sumber : Jobplanet

Berdasarkan Grafik 1 Dari hasil temuan, terlihat bahwa karyawan yang baru lulus dan karyawan senior adalah yang paling puas dengan pekerjaan mereka. Namun, mayoritas karyawan merasa tidak puas dengan manajemen, dengan karyawan fresh graduate merasa kurangnya perhatian terhadap berbagai aspek pekerjaan. Selain itu, karyawan berusia 26-35 tahun menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang paling rendah, mungkin disebabkan oleh berbagai faktor yang memengaruhi pengalaman kerja mereka. Penting untuk dicatat bahwa karyawan senior merasakan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap gaji dan tunjangan. Hal ini mungkin karena mereka telah mengumpulkan pengalaman dan keterampilan yang memungkinkan mereka mendapatkan kompensasi yang lebih baik. Namun, perlu diperhatikan bahwa kepuasan kerja bukanlah hanya tentang gaji, tetapi juga tentang lingkungan kerja, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang. Hasil temuan ini dapat memberikan wawasan berharga bagi manajemen



perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, terutama dalam hal pengelolaan dan pengakuan terhadap berbagai aspek pekerjaan. Dengan memahami preferensi dan kebutuhan karyawan dari berbagai latar belakang dan tingkat pengalaman, perusahaan dapat mengimplementasikan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Evaluasi pekerjaan, menjadi aspek penting dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks industri manufaktur di Kawasan Bekasi. Evaluasi pekerjaan mengacu pada proses penilaian terhadap kinerja karyawan berdasarkan kriteria-kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Cahyana & Martantoh, 2021). Penilaian ini mencakup berbagai aspek pekerjaan, seperti pencapaian target, kualitas kerja, inisiatif, dan kemampuan untuk bekerja dalam tim. Pentingnya evaluasi pekerjaan terletak pada kemampuannya untuk memberikan umpan balik yang jelas kepada karyawan mengenai kinerja mereka. Melalui evaluasi pekerjaan, karyawan dapat memahami kekuatan dan kelemahan mereka, serta mendapatkan arahan tentang area-area yang perlu diperbaiki atau dikembangkan lebih lanjut. Selain itu, evaluasi pekerjaan juga dapat menjadi dasar untuk pengembangan karir, penentuan insentif, dan pengambilan keputusan terkait promosi atau penggajian. Evaluasi pekerjaan, akan melibatkan pemahaman tentang bagaimana proses evaluasi dilakukan di perusahaan-perusahaan manufaktur di Kawasan Bekasi, serta dampaknya terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Pembahasan ini akan memberikan wawasan yang lebih dalam tentang peran evaluasi pekerjaan dalam membentuk lingkungan kerja yang memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan di industri manufaktur.

Gaji Di industri manufaktur di Kawasan Bekasi menjadi hal yang sangat penting karena gaji merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Gaji merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan usaha yang mereka berikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka (Syarifah et al., 2024). Dalam industri manufaktur, gaji seringkali menjadi pertimbangan utama bagi karyawan dalam memilih dan mempertahankan pekerjaan. Karyawan mengharapkan gaji yang adil dan kompetitif sesuai dengan tingkat pendidikan, pengalaman, dan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Gaji yang sesuai juga dapat menjadi faktor penentu dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Gaji tidak hanya mencakup besaran nominalnya, tetapi juga melibatkan aspek-aspek lain seperti keadilan, transparansi, dan kesesuaian dengan standar industri. Perbedaan gaji yang signifikan antara karyawan yang memiliki tanggung jawab dan kinerja yang sama dapat menyebabkan ketidakpuasan dan ketidakstabilan di tempat kerja. Sistem penggajian yang transparan dan jelas juga penting untuk membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Karyawan perlu merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil dan bahwa gaji mereka tercermin dari nilai dan kontribusi yang mereka bawa ke perusahaan.

Fasilitas kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan dalam industri manufaktur di Kawasan Bekasi. Fasilitas kerja mencakup berbagai hal, mulai dari kondisi fisik tempat kerja hingga sarana dan prasarana yang tersedia bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Pradnyana, 2024). Kondisi fisik tempat kerja, seperti kebersihan, keamanan, dan kenyamanan lingkungan kerja, dapat berdampak langsung terhadap kesejahteraan dan



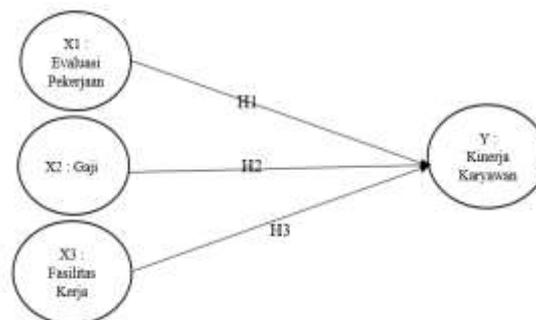
produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang bersih, aman, dan nyaman akan meningkatkan tingkat kepuasan karyawan serta mengurangi risiko kecelakaan dan cedera kerja. Selain itu, fasilitas kerja juga mencakup sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan tugas-tugas karyawan dengan lebih efisien. Misalnya, mesin dan peralatan yang canggih dan berkualitas dapat meningkatkan efisiensi produksi dan mengurangi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Selain itu, adanya fasilitas seperti ruang rapat, area istirahat yang nyaman, dan program kesejahteraan karyawan juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Fasilitas kerja akan mencakup evaluasi terhadap kondisi fisik tempat kerja dan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai bagi karyawan di industri manufaktur di Kawasan Bekasi. Pembahasan ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana fasilitas kerja dapat memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan, serta strategi-strategi yang dapat diimplementasikan oleh perusahaan untuk meningkatkan fasilitas kerja dan meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan secara keseluruhan.

### Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif dengan pendekatan analisis statistik. Lokasi penelitian dilakukan di Kawasan Bekasi, sebuah kawasan industri yang terkenal di Indonesia. Waktu penelitian dilakukan selama periode tertentu yang mencakup rentang waktu yang relevan untuk pengumpulan data yang representatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di berbagai perusahaan manufaktur di Kawasan Bekasi. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel acak sederhana, di mana 41 responden dipilih secara acak dari populasi yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui survei menggunakan kuesioner yang telah disiapkan sebelumnya. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan aplikasi Smart PLS, sebuah metode analisis statistik yang memungkinkan untuk pengujian model struktural. Analisis data melibatkan tahap pengolahan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, dan analisis regresi untuk menguji hubungan antara variabel independen (evaluasi pekerjaan, gaji, dan fasilitas kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil analisis data akan disajikan dalam bentuk tabel dan grafik untuk memudahkan pemahaman dan interpretasi.

### Desain Penelitian

Desain dalam Penelitian ini Sebagai Berikut :



Gambar 2. Desain Penelitian



## Operasional Variabel

Operasional dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 1. Operasional Variabel

Uraian Variabel	Indikator	Skala
Evaluasi Kinerja X1 (Dewi, 2023)	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Pengetahuan tentang pekerjaan meningkat</li><li>➤ Dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan</li><li>➤ Ketepatan waktu mencerminkan kemandirian</li><li>➤ Produktif dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari</li></ul>	1-5
Gaji X2 (Ermawati & Barlian, 2020)	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Pemberian gaji tepat waktu</li><li>➤ Gaji sesuai dengan kebutuhan</li><li>➤ Gaji sesuai dengan harapan</li><li>➤ Gaji sesuai dengan pekerjaan</li></ul>	1-5
Fasilitas Kerja (ASIH, 2022)	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan</li><li>➤ Fasilitas kerja mempercepat proses kerja</li><li>➤ Fasilitas kerja membantu mengoptimalkan hasil kerja</li><li>➤ Penempatan fasilitas kerja ditata dengan benar</li></ul>	1-5
Kinerja Karyawan (Mahawati et al., 2021)	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan teliti</li><li>➤ Menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan</li><li>➤ Meminimalkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan</li></ul>	1-5



- Menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan

Sumber : (Dewi, 2023), (Ermawati & Berlian,2020), (Asih,2022), (Mahawati Et al,2021)

## Hasil dan Pembahasan

### Karakteristik Individual Responden

Tabel 2 menunjukkan karakteristik individu responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Dari total 41 responden, sebagian besar (76%) adalah perempuan, sedangkan sisanya (24%) adalah laki-laki. Sebagian besar responden (83%) berusia antara 21-25 tahun, diikuti oleh kelompok usia 26-40 tahun (10%), 17-20 tahun (5%), dan di atas 41 tahun (2%). Dari segi tingkat pendidikan, mayoritas responden (83%) memiliki ijazah SMA/ sederajat, 12% memiliki gelar S1, dan 5% memiliki gelar D3. Tidak ada responden yang memiliki gelar S2. Dalam hal masa kerja, sebagian besar responden (37%) telah bekerja lebih dari 4 tahun, diikuti oleh mereka yang telah bekerja selama 2 tahun (27%), 3 tahun (22%), dan kurang dari 1 tahun (15%).

Tabel 2. Karakteristik Individual Responden

Profil Responden	Orang	Proporsi
Laki-laki	10	24%
Perempuan	31	76%
<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>
17-20 tahun	2	5%
21-25 tahun	34	83%
26-40 tahun	4	10%
>41 tahun	1	2%
<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>
Berijazah SMA/Sederajat	34	83%
Berijazah D3	2	5%
Berijazah S1	5	12%
Berijazah S2	0	0%
<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>
Masa Kerja <1 tahun	6	15%
2 tahun	11	27%
3 tahun	9	22%
>4 tahun	15	37%
<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

Sumber: Google Form Kuesioner (2024)



Nilai Uji Nilai R Square

Tabel 3. Hasil Uji Nilai R Square

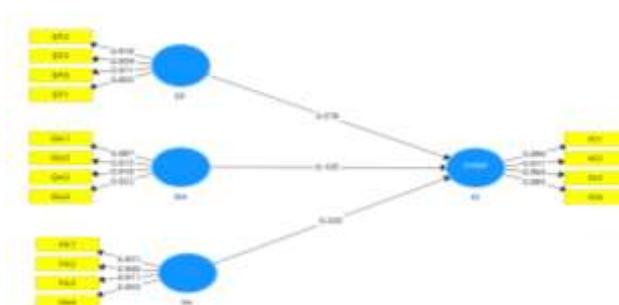
	R Square	R Square Adjusted
EP	0,282	0,264
GA	0,640	0,631
KI	0,664	0,636

Sumber : Smart PLS

Tabel 3 menunjukkan nilai R Square dan R Square Adjusted untuk setiap variabel dalam model analisis yang dilakukan menggunakan metode Smart PLS. Nilai R Square mengindikasikan seberapa besar variabilitas dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Sedangkan nilai R Square Adjusted merupakan versi penyesuaian dari R Square yang memperhitungkan jumlah variabel independen dan ukuran sampel. Pada tabel ini dalam variabel yang diamati adalah Evaluasi Pekerjaan (EP), Gaji (GA), dan Kinerja Karyawan (KI). Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa untuk variabel Evaluasi Pekerjaan (EP), nilai R Square adalah 0,282 dan nilai R Square Adjusted adalah 0,264. Ini berarti sekitar 28,2% dari variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh evaluasi pekerjaan, sedangkan setelah penyesuaian, sekitar 26,4% dari variabilitas tersebut masih dapat dijelaskan oleh variabel evaluasi pekerjaan. Untuk variabel Gaji (GA), nilai R Square adalah 0,640 dan nilai R Square Adjusted adalah 0,631. Ini menunjukkan bahwa sekitar 64% dari variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaji, dan setelah penyesuaian, sekitar 63,1% dari variabilitas tersebut masih dapat dijelaskan oleh variabel gaji. Untuk variabel Kinerja Karyawan (KI), nilai R Square adalah 0,664 dan nilai R Square Adjusted adalah 0,636. Ini mengindikasikan bahwa sekitar 66,4% dari variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi dari evaluasi pekerjaan dan gaji, dan setelah penyesuaian, sekitar 63,6% dari variabilitas tersebut masih dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Secara keseluruhan, tabel ini memberikan gambaran tentang seberapa besar variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel evaluasi pekerjaan dan gaji, serta seberapa baik model tersebut sesuai dengan data yang diamati.

Nilai Uji Inner Model



Gambar 3. Hubungan Antar Variabel

Sumber : Smart PLS (2024)



Nilai Total Indirect Effects

Tabel 4 Nilai Total Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<b>EP -&gt; KI</b>					
<b>FA -&gt; EP</b>	0,425	0,430	0,163	2,614	<b>0,009</b>
<b>FA -&gt; GA</b>					
<b>FA -&gt; KI</b>	0,322	0,318	0,240	1,341	<b>0,181</b>
<b>GA -&gt; EP</b>					
<b>GA -&gt; KI</b>	0,307	0,359	0,213	1,442	<b>0,150</b>

Sumber : Smart PLS

Berdasarkan tabel diatas bahwa FA -> EP : Nilai total efek tidak langsung dari Fasilitas Kerja (FA) ke Evaluasi Pekerjaan (EP) adalah 0,425, dengan nilai T-statistics sebesar 2,614 dan nilai P-value sebesar 0,009. Hal ini menunjukkan bahwa adanya efek tidak langsung yang signifikan dari fasilitas kerja terhadap evaluasi pekerjaan melalui jalur lainnya dalam model. FA -> KI : Nilai total efek tidak langsung dari Fasilitas Kerja (FA) ke Kinerja Karyawan (KI) adalah 0,322, dengan nilai T-statistics sebesar 1,341 dan nilai P-value sebesar 0,181. Meskipun terdapat efek tidak langsung, hasil uji menunjukkan bahwa efek ini tidak signifikan secara statistik. GA -> KI : Nilai total efek tidak langsung dari Gaji (GA) ke Kinerja Karyawan (KI) adalah 0,307, dengan nilai T-statistics sebesar 1,442 dan nilai P-value sebesar 0,150. Hasil uji menunjukkan bahwa efek tidak langsung dari gaji terhadap kinerja karyawan juga tidak signifikan secara statistik.

Dengan demikian, dari analisis tabel, terlihat bahwa efek tidak langsung dari fasilitas kerja terhadap evaluasi pekerjaan (FA -> EP) signifikan secara statistik, sementara efek tidak langsung dari fasilitas kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan (FA -> KI dan GA -> KI) tidak signifikan secara statistik.

Nilai Uji Patch Coefficients

Tabel 5 Hasil Uji Patch Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<b>EP -&gt; KI</b>	0,579	0,638	0,234	2,470	<b>0,014</b>
<b>FA -&gt; GA</b>	0,800	0,794	0,080	10,049	<b>0,000</b>
<b>FA -&gt; KI</b>	0,228	0,205	0,296	0,770	<b>0,441</b>
<b>GA -&gt; EP</b>	0,531	0,536	0,185	2,867	<b>0,004</b>
<b>GA -&gt; KI</b>	0,095	0,045	0,196	0,483	<b>0,629</b>

Sumber : Smart PLS

Berdasarkan data tabel diatas bahwa EP -> K I : Koefisien jalur antara Evaluasi Pekerjaan (EP) dan Kinerja Karyawan (KI) adalah 0,579. Hal ini menunjukkan bahwa



evaluasi pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-statistics sebesar 2,470 dan nilai P-value sebesar 0,014. H1: Hubungan Evaluasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Koefisien jalur antara Evaluasi Pekerjaan (EP) dan Kinerja Karyawan (KI) adalah 0,579 dengan nilai T-statistics sebesar 2,470 dan nilai P-value sebesar 0,014. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan evaluasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan signifikan secara statistik dengan arah yang positif. Oleh karena itu, H1 dapat diterima. FA -> GA : Koefisien jalur antara Fasilitas Kerja (FA) dan Gaji (GA) adalah 0,800. Hasil uji menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap gaji, dengan nilai T-statistics sebesar 10,049 dan nilai P-value yang sangat rendah, yaitu 0,000. FA -> KI: Koefisien jalur antara Fasilitas Kerja (FA) dan Kinerja Karyawan (KI) adalah 0,228. Namun, hasil uji menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak signifikan secara statistik, dengan nilai T-statistics sebesar 0,770 dan nilai P-value sebesar 0,441. H3: Hubungan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koefisien jalur antara Fasilitas Kerja (FA) dan Kinerja Karyawan (KI) adalah 0,228 dengan nilai T-statistics sebesar 0,770 dan nilai P-value sebesar 0,441. Hasil uji menunjukkan bahwa pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan juga tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu, H3 juga tidak dapat diterima. GA -> EP : Koefisien jalur antara Gaji (GA) dan Evaluasi Pekerjaan (EP) adalah 0,531. Hasil uji menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif signifikan terhadap evaluasi pekerjaan, dengan nilai T-statistics sebesar 2,867 dan nilai P-value sebesar 0,004. GA -> KI : Koefisien jalur antara Gaji (GA) dan Kinerja Karyawan (KI) adalah 0,095. Namun, hasil uji menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak signifikan secara statistik, dengan nilai T-statistics sebesar 0,483 dan nilai P-value sebesar 0,629. H2 : Hubungan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Koefisien jalur antara Gaji (GA) dan Kinerja Karyawan (KI) adalah 0,095 dengan nilai T-statistics sebesar 0,483 dan nilai P-value sebesar 0,629. Hasil uji menunjukkan bahwa pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu, H2 tidak dapat diterima.

## Kesimpulan

Analisis hasil penelitian menunjukkan adanya temuan menarik terkait pengaruh evaluasi pekerjaan, gaji, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di industri manufaktur di Kawasan Bekasi. Evaluasi pekerjaan yang objektif dan adil berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, sementara gaji yang dirasa adil juga berkontribusi positif terhadap motivasi dan kepuasan karyawan. Meskipun tidak signifikan secara statistik, fasilitas kerja berperan tidak langsung dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui evaluasi pekerjaan. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi perusahaan di Kawasan Bekasi untuk memperbaiki kinerja karyawan dengan memperhatikan proses evaluasi yang objektif, gaji yang adil, dan fasilitas kerja yang memadai, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk mencapai prestasi terbaik.

## Daftar Pustaka

ASIH, N. I. N. S. (2022). *PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, PELATIHAN, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA THE PAON*



- RESTAURANT SANUR*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Balerina, A., Daulai, B. I. S., Damayanti, N., & Malikhah, I. (2024). ANALISIS KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. TIRTA INVESTAMA). *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 115–122.
- Cahyana, D., & Martantoh, E. (2021). Sistem Pendukung Pengambilan Keputusan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW) Pada PT Nippon Indosari Corpindo Tbk Plant Cibitung. *Jurnal Teknologi Sistem Informasi*, 2(2), 265–276.
- Dewi, L. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Discovery & Vision Tours Bali*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Ermawati, E., & Barlian, N. A. (2020). Pengaruh kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kompensasi non finansial terhadap motivasi dan kinerja karyawan Klinik Swasta Di Kabupaten Lumajang. *Http://Proceedings. Stiewidyagamalumajang. Ac. Id/Index. Php/Progress*, 1(1), 21–99.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyanur, Q., Sesilia, A. P., & Mayasari, I. (2021). *Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- NAINGGOLAN, R. N. (2021). *PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Miss Cimory Di Pt Cimory Bekasi)*.
- Pradnyana, T. G. Y. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Panca Mahottama Kabupaten Klungkung*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88.
- Syarifah, U., Hasibuan, I. D., Hafidzah, F., Alayda, N. F., & Lubis, P. A. (2024). GAMBARAN SISTEM PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPT PUSKESMAS MEDAN SUNGGAL. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(1), 166–175.
- Wahyuni, R., Adda, H. W., & Samudra, S. (2023). Peranan Fasilitas Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Anggota Pada Usaha Kangvifo FnB. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 141–151.