

PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Adhie Fasha Nurhadian
STIE Pasundan
Email: adhie@stiepas.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of work facilities on employee performance. The important role of work facilities can be divided into two aspects namely physical and non-physical facilities to facilitate organizational activities. The research method used is a verification method. The sample used is an employee at one of the government agencies in Bandung Regency. Data analysis techniques using path analysis. The results of the study prove that there is an influence of physical and non-physical facilities on the performance of 67.9%.

Keywords: *work facilities, employee performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Peran penting fasilitas kerja dapat dibagi menjadi dua aspek yaitu fasilitas fisik dan non fisik untuk memperlancar kegiatan organisasi. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode verifikatif. Sample yang digunakan merupakan pegawai pada salah satu instansi pemerintah di Kabupaten Bandung. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh fasilitas fisik dan non fisik terhadap kinerja sebesar 67,9%.

Kata Kunci: **fasilitas kerja, kinerja pegawai.**

PENDAHULUAN

Pelaksanaan pemerintahan akan berhasil apabila aparatur pemerintahan memiliki tingkat pendidikan dan keterampilan yang baik serta memiliki kinerja yang baik pula. Tingkat pendidikan dan kinerja ini akan mempengaruhi tingkat produktivitas pegawai negeri sipil. bahwa keberhasilan pada gilirannya tidak terletak pada sistematik dan rapihnya uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab, tersedianya anggaran, lengkapnya aturan permainan dalam bentuk brosur dan hubungan kerja. Akan tetapi perlu disadari bahwa hal-hal seperti itu akan menjadi hidup dan mempunyai makna operasional apabila manusia pelaksananya mempunyai pandangan yang tepat serta kesungguhan kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang diletakkan di atas pundaknya.

Kemampuan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil berpengaruh terhadap Kinerja yang bersangkutan, karena dia sebagai penggerak dari semua Sumber Daya yang dimiliki oleh organisasi. Oleh karena itu investasi Sumber Daya Manusia merupakan investasi yang sangat penting yang harus dilakukan oleh organisasi agar organisasi memiliki pegawai yang berkualitas, disiplin, berdedikasi, loyalitas, efisien, efektif dan produktif. Sehingga kinerja pegawai dapat menjadi lebih baik dan pada akhirnya tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Untuk melaksanakan kegiatan institusi dalam rangka untuk mencapai tujuan institusi tersebut, maka institusi tersebut menetapkan kompetensi pegawai, memberikan arahan dan pengembangan agar tercipta budaya kerja yang baik, sehingga dapat menciptakan kinerja pegawai yang baik pula. Disamping itu juga institusi harus pula menyediakan fasilitas kerja yang memadai dalam upaya untuk mencapai tujuan institusi tersebut.

Seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2017) fasilitas kerja sangat penting untuk menunjang kelancaran tugas yang dilakukan oleh pegawai. Dukungan fasilitas kerja yang berupa teknologi yang baik akan dapat mempermudah dan mempercepat pekerjaan. Fasilitas kerja yang tersedia semestinya dapat diakses dan dimanfaatkan dengan baik oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya untuk mendapatkan kinerja yang baik. Permasalahan yang sering timbul adalah kurang tersedianya fasilitas kerja yang memadai atau tidak termanfaatkannya fasilitas kerja yang ada, sehingga terkesan mubazir.

Dalam keadaan seperti ini fasilitas kerja yang tidak dapat dimanfaatkan secara efektif, akan menimbulkan kinerja yang kurang baik dan pada akhirnya menghasilkan prestasi kerja dan hasil kerja yang tidak memuaskan. (Alexander,

2013). Oleh sebab itulah dukungan fasilitas kerja yang cukup dan pemanfaatan fasilitas kerja secara efektif akan dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Berdasarkan pengamatan dan uraian diatas, maka maksud dan tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai dan besarnya pengaruh Fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai pada salah satu instansi pemerintahan di Kabupaten Bandung Barat.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan memperkaya ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen. Dimana dalam pengelolaan organisasi peran kualitas Sumber Daya Manusia dan fasilitas kerja memegang peranan yang amat penting.

KAJIAN LITERATUR

Fasilitas Kerja

Manusia beraktivitas selalu membutuhkan sarana pendukung, baik dukungan internal maupun eksternal. Pendukung internal bagi manusia adalah kemampuan, keterampilan dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan pendukung eksternal adalah lingkungan yang berupa sumberdaya yang ada.

Menurut Sedarmayanti (2018) Fasilitas Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Siagian (2017), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang mempengaruhi tugas- tugas yang di bebankan, secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap kegiatannya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor-faktor yang ada diluar lingkungan sekitarnya. Lingkungan kerja merupakan hubungan antar pegawai/karyawan yang harus kondusif keadaan fisik seseorang sangat mempengaruhi seperti kesehatan pegawai, keadaan fasilitas kerja harus optimal misalnya penerangan yang harus bagus karena berpengaruh dengan penglihatan, suara yang gaduh sangat berpengaruh terhadap pendengaran, terlalu banyak orang mengakibatkan suhu ruangan tinggi dan suhu terdingin dari AC sangat mengganggu kesehatan badan pegawai itu sendiri dengan keadaan lingkungan yang baik maka kinerja akan baik juga.

Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa Klasifikasi lingkungan kerja ada dua yaitu : (1) lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini adalah lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan, karena lingkungan kerja non fisik ini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan. Agar lingkungan non fisik ini berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai maka perlu memperhatikan persyaratan lingkungan non fisik yang baik di setiap kantor, seperti hubungan baik antara sesama bawahan (staf) maupun atasan dengan bawahan begitu juga sebaliknya.

Fasilitas kerja pada suatu kantor penting untuk diperhatikan oleh manajemen kantor yang akan mendirikan suatu kantor tersebut. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak di dukung dengan fasilitas kerja yang memuaskan di dalam kantor tersebut. Seperti gedung kantor dan peralatan kantor meliputi : meja, kursi, lemari kayu, lemari besi, komputer, laptop, printer, filing kabinet, mesin penghancur kertas, overhead, AC, berangkas uang dan peralatan lainnya. Untuk mendukung kinerja pegawai di kantor tersebut.

Fasilitas kerja atau peralatan yang ada dipergunakan di dalam kantor tersebut tidak akan banyak berarti, apabila para pegawai tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan, kurang memahami cara kerja alat tersebut, oleh karena itu perlu adanya pelatihan/training bagi para pegawai tentang masalah cara pemakaian fasilitas kerja seperti laptop dan computer. Pelatihan tersebut dapat berupa pelatihan/training cara pemrograman dan teknik komputer jaringan.

Kinerja

Menurut Armstrong (2010), bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Siagian (2017) mengemukakan bahwa kinerja atau *performance* adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam satu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan yang legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika.

Dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas pegawai, kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dalam hubungannya dengan manajemen, kinerja manajemen menilai kemampuan setiap individu dan kolektif di organisasi dalam melaksanakan peran yang dimainkan dalam kegiatan organisasi sehari-hari. Kinerja merupakan suatu proses manajemen dalam suatu organisasi secara keseluruhan, dimana prestasi kerja tersebut harus ditunjukkan dengan hasil nyata dan buktinya secara konkrit dan dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.

Dengan mengacu kepada pendapat para ahli sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* merupakan prestasi kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, sah, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan norma moral dan etika yang berlaku.

Mathis dan Jackson (2011) mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan merupakan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk : Kuantitas, Kualitas, Waktu dan Biaya.

METODE PENELITIAN

Pemilihan Objek penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkup Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung Barat. Penelitian difokuskan pada fasilitas kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkup Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung Barat. Untuk mendapatkan pemahaman tentang fenomena tugas Pegawai Negeri Sipil tersebut yang dijadikan objek penelitian, peneliti terjun langsung untuk melakukan pengumpulan data dan informasi yang diperlukan.

Penelitian objek penelitian tersebut didasarkan atas pertimbangan bahwa sepengetahuan peneliti belum ada penelitian sebelumnya yang memfokuskan kajian seperti penelitian ini. Selain itu objek penelitian di atas dipilih karena relevan dengan bidang kajian yang di alami oleh peneliti yaitu manajemen Sumber Daya Manusia. Fasilitas kerja dan kinerja merupakan komponen Sumber Daya Manusia yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan kegiatan yang sudah ditetapkan. Selain itu fasilitas kerja merupakan faktor pendukung Sumber Daya Manusia dalam bekerja.

Penelitian ini dilaksanakan salah satu instansi pemerintahan di Kabupaten Bandung Barat. Secara formal kegiatan persiapan, pengumpulan data, analisis data, pembuatan laporan hasil penelitian, dan ujian direncanakan selama 4 (empat)

bulan. Survey dilakukan pada salah satu pegawai instansi pemerintah di Kabupaten Bandung Barat sebanyak 61 orang.

Operasional variabel dalam penelitian ini yaitu fasilitas fisik, fasilitas non fisik dan kinerja pegawai. Fasilitas Kerja adalah Sarana dan prasarana kerja yang memadai perlu mendapatkan perhatian untuk mewujudkan prestasi kerja yang tinggi tidak akan terwujud tanpa sarana dan prasarana yang mencukupi (Siagan 2017). Fasilitas kerja di bagi menjadi 2 variabel yaitu fasilitas fisik dan fasilitas non fisik. (Sedarmayanti, 2018) Sedangkan kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu (Mathis & Jackson, 2011). Dengan dimensi Kualitas, Kuantitas, Waktu dan Biaya. Teknik analisis data menggunakan metode analisis jalur.

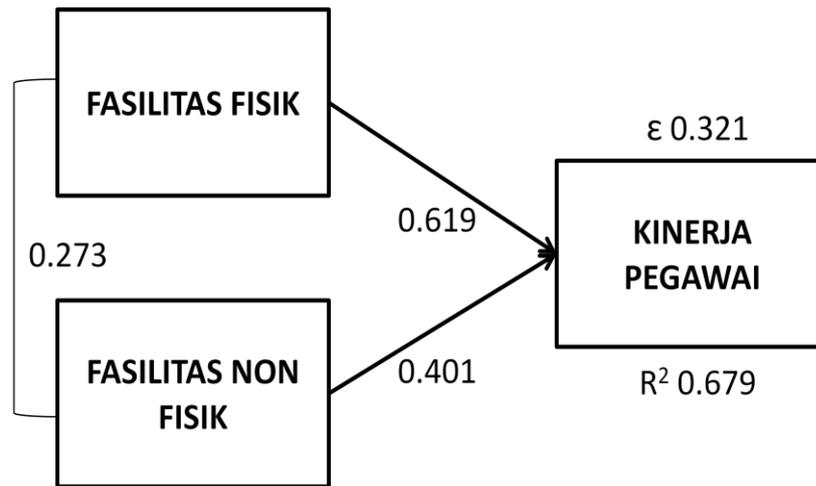
HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian tingkat validitas tiap item dipergunakan analisis item, artinya mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor item. Item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Persyaratan minimum agar dapat dianggap valid apabila $r = 0,3$. Sehingga apabila korelasi antar item dengan skor total kurang dari 0,3 maka item dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

Informasi mengenai tingkat validitas item mana saja yang dinyatakan valid dan digunakan untuk penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan data diperoleh informasi mengenai tingkat validitas item fasilitas fisik antara 0.312 – 0.780, sedangkan variabel fasilitas non fisik berkisar antara 0.370 – 0.808 dan variabel kinerja berkisar antara 0.320 – 0.04. Dari hasil pengujian tersebut diperoleh bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner merupakan item terpilih (Valid).

Dari pengujian reliabilitas teknik *split half* dengan koefisien internal Spearman Brown nampak bahwa masing-masing instrumen pengukuran adalah reliabel, dengan variabel fasilitas fisik adalah 0.832 dengan kriteria reliabilitas tinggi, variabel fasilitas non fisik (X_2) adalah 0.875 dengan kriteria reliabilitas tinggi, dan variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 0.827 dengan kriteria reliabilitas tinggi.

Hasil Pengujian analisis jalur dapat diketahui pada gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1. Hasil Perhitungan Analisis Jalur

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa pengaruh keseluruhan Fasilitas fisik dan fasilitas non fisik terhadap kinerja sebesar 0.679 sedangkan sisanya sebesar 0.321 dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian memberikan kontribusi pada kinerja pegawai. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tucker dan Smith (2008) yang membuktikan bahwa fasilitas kerja dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

Kenyataan dilapangan bahwa fasilitas kerja pegawai berada dalam kategori baik, dan memiliki fasilitas kerja yang baik secara keseluruhan. Hal ini menggambarkan hawa lingkungan kantor yang meliputi Kebersihan, Kesehatan, Kenyamanan dan Keamanan masih belum memadai.

Menurut Siagian (2017), bahwa pentingnya sarana dan prasarana kerja yang memadai perlu mendapatkan perhatian. Dedikasi, kemampuan kerja, keterampilan dan niat yang besar untuk mewujudkan prestasi kerja yang tinggi tidak akan besar manfaatnya tanpa sarana dan prasarana yang dibutuhkan. Agar organisasi dapat berjalan dengan lancar persayaratan minimal sarana dan prasarana kerja harus terpenuhi. Fasilitas kerja merupakan semua yang ada di sekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan.

Wibowo (2015) mengemukakan bahwa kinerja atau *performance* adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam satu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan yang legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika. Hasil

kerja seorang pegawai juga ditentukan oleh fasilitas kerja pendukung dari pekerjaan dan tugas-tugasnya.

Berpengaruhnya fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa fasilitas perkantoran baik peralatan maupun teknologi mempengaruhi pegawai dalam bekerja, baik berpengaruh terhadap lama waktu bekerja, kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan, maupun kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ali, Ali & Adan (2013) yang membuktikan dengan adanya kondisi kerja yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan dengan adanya kondisi kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan tingkat stress yang tinggi (Lerner, Adler, Rogers, Lapitsky, McLaughlin & Reed, 2010). Fasilitas kerja merupakan ketersediaan sarana dan prasarana perkantoran, baik sarana fisik maupun non fisik. (Wang, Wang, Wang, Yung & Jun, 2013) Ketersediaan sarana fisik yang berupa peralatan kantor dan pekerjaan dan teknologi merupakan hal yang sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Demikian juga sarana non fisik yang berupa lingkungan perkantoran, lingkungan kerja dan kenyamanan tempat bekerja merupakan bagian penting yang mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan paparan responden mengenai Fasilitas kerja pegawai berada pada kategori cukup baik, namun demikian masih terdapat aspek lemah. Berdasarkan paparan responden mengenai Kinerja pegawai berada pada kategori cukup baik, namun demikian masih terdapat aspek lemah. Untuk itu fasilitas kerja harus terus ditingkatkan dan dioptimalkan sehingga aspek yang lemah, yaitu menguasai penggunaan alat-alat teknologi dalam bertugas. Kinerja pegawai harus terus ditingkatkan dan dioptimalkan sehingga aspek yang lemah, yaitu peningkatan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan akan dapat meningkatkan hasil yang optimal.

Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa apabila fasilitas kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Ketersediaan fasilitas kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Adanya fasilitas kerja yang mencukupi akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat bekerja dengan baik dan menggunakan segenap kemampuan secara maksimum untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal.

REFERENSI

- Alexander, K. (2013). *Facilities management: theory and practice*. Routledge.
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's essential human resource management practice: A guide to people management*. Kogan Page Publishers.
- Ali, A. Y. S., Ali, A. A., & Adan, A. A. (2013). Working conditions and employees' productivity in manufacturing companies in sub-Saharan African context: Case of Somalia. *Educational Research International*, 2(2), 67-78.
- Lerner, D., Adler, D. A., Rogers, W. H., Lapitsky, L., McLaughlin, T., & Reed, J. (2010). Work performance of employees with depression: the impact of work stressors. *American Journal of Health Promotion*, 24(3), 205-213.
- Mathis R., & Jacson, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sedarmayanti, H. J. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2017). *Teori pengembangan organisasi*. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wang, Y., Wang, X., Wang, J., Yung, P., & Jun, G. (2013). Engagement of facilities management in design stage through BIM: framework and a case study. *Advances in Civil Engineering*, 2013.