



PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT Karunia Berlian Makmur)

Haris Abu Bakar Sidik¹, Syaefudin Aziz²

¹AMIK Sultan Agung, Bekasi 17112

²Universitas Timor, Kefamenanu 85613

*Email Korespondensi: harisabubakarsidik02@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Riwayat Artikel: Diterima tgl. 10/09/2022 Diperbaiki tgl. 10/10/2022 Disetujui tgl. 10/10/2022 Tersedia daring tgl. 01/11/2022</p> <p>(e) ISSN 2962-4746 (p) ISSN 2961-8312</p> <p>DOI</p>	<p>This study aims to determine the simultaneous influence of work facilities and work environment on employee performance and the partial influence of work facilities and work environment on employee performance at Karunia Berlian Makmur PT. This research is a quantitative research with a descriptive approach. The population in this study were all employees PT.Karunia Berlian Makmur totaled 250 employees with a sample taken of 154 respondents. The method of analysis in this study uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 21 software. The results of this study indicate that the work facilities and work environment simultaneously affect employee performance with the value $f_{count} > f_{tabel}$ ($438,548 > 3,055$), and the significance value is $0,000 < 0,05$, t test results approved that work facilities and work environment having a positive and significant effect towards employee performance with the value of $t_{count} > t_{tabel}$, with each score 2,230 and 6,612 with a significance value of work facilities $> 0,05$ and work environment $< 0,05$. The multiple linear regression model in this study is $Y = 12,238 + 0,209X_1 + 0,632X_2$.</p> <p>Keywords: Work facilities, Work environment, Employee performance</p>



©2022. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi BY-NC <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis dewasa ini yang tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, sangat memerlukan adanya sistem manajemen SDM yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri. PT Karunia Berlian Makmur merupakan

salah satu perusahaan distributor handphone merek realme yang sedang berkembang di Indonesia, dimana perusahaan ini telah memiliki sebanyak 3500 outlet yang tersebar di seluruh pelosok di Indonesia. Kamaya (2021) mengemukakan bahwa Sumber daya manusia perlu dikelola dan digunakan

secara profesional agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal. Mengingat pentingnya pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia (SDM) tentu perusahaan harus memperhatikan setiap kinerja karyawannya dikarenakan masing-masing karyawan memiliki karakteristik, pendidikan, dan latar belakang yang berbeda.

LANDASAN TEORI

Kinerja adalah sesuatu yang ditampikan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja karyawan bagian yang penting pada sebuah perusahaan, kinerja menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan dapat berjalan baik di perusahaan dengan memberi hak-hak sebagai karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi sangat perlu untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang tinggi membuat karyawan merasa mempunyai tanggungjawab yang besar, berusaha keras untuk memecahkan setiap masalah yang ada pada setiap pekerjaan di perusahaan. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah karyawan akan mudah menyerah dalam menghadapi masalah perusahaan

sehingga sulit untuk meraih tujuan yang ditetapkan. Sehubungan dengan hal di atas fasilitas kerja dan lingkungan kerja merupakan hal yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai bagi karyawan dan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan akan membawa dampak yang positif sehingga hal ini dapat menambah rasa nyaman dan kinerja karyawan dapat meningkat.

Suatu lingkungan kerja dan budaya organisasi yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif. Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan, berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu

dan telah disepakati bersama. (Riani, 2011)

Fasilitas adalah sarana dan prasarana untuk melancarkan dan memberikan kemudahan suatu pekerjaan. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu. Jadi, fasilitas kerja adalah segala sesuatu berupa sarana dan prasarana yang dapat membantu memudahkan suatu kegiatan atau aktivitas. Dalam setiap segi proses perkantoran yang produktif, maka perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap. Peningkatan produktivitas dapat ditunjang dengan adanya penyediaan fasilitas kerja yang dapat membantu dan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dengan baik (Sutrisno, 2011).

Menurut Wulandari (dalam Kamaya, 2021) lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu

kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

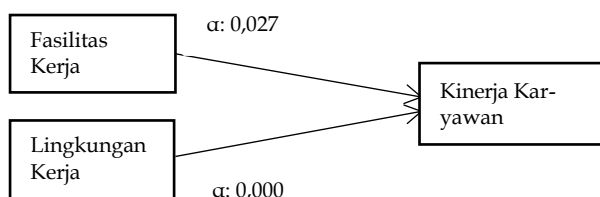
Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu sangat besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. (Sutrisno, 2011)

Menurut Sutrisno (dalam Kamaya, 2021) lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja dalam perusahaan akan memberikan gambaran bahwa seseorang bekerja akan menghasilkan output yang baik bila mereka cocok dengan perus-

ahaan dan pekerjaannya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan akan memberikan nilai yang lebih jika nilai-nilai yang dikerjakan oleh setiap unit tugas dan tanggung jawab yang diberikan berbeda dengan perusahaan lainnya. Kemudian kinerja karyawan ini akan memberikan kontribusi yang positif pada keberhasilan perusahaan. Adapun ruang lingkup keberhasilan perusahaan yang menjadi persyaratan penting dalam lingkup sistem manajemen sumber daya manusia.

Apabila seseorang mencapai kinerja dalam pekerjaannya, ia akan bekerja lebih semangat, lebih bergairah, bahkan bersedia mengorbankan sesuatu untuk organisasi baik berkorban waktu maupun tenaga pikiran, sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan lebih baik, selanjutnya berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Berikut kerangka berpikir dalam penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka berpikir

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Sesuai dengan kerangka berpikir di atas dan kajian teori, maka rumusan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Terdapat pengaruh yang berarti antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Karunia berlian Makmur.

Terdapat pengaruh yang berarti antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Karunia Berlian Makmur.

Terdapat pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Karunia Berlian Makmur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Karunia Berlian Makmur pada bulan April sampai dengan Juli 2022.

Sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian seperti yang telah dijelaskan pada bab terdahulu, maka penelitian ini tergolong pada penelitian “deskriptif dan kuantitatif”. Menurut Sugiyono (2003) statistik deskriptif adalah “statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membu-

at kesimpulan yang berlaku untuk umum". Jenis penelitian ini memfokuskan pada pengungkapan pengaruh antara yaitu fasilitas kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian verifikatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan perilaku terhadap prestasi kerja baik secara simultan maupun secara parsial didasarkan pada data kuantitatif dimana data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang datanya dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan analisis statistik.

Populasi merupakan keseluruhan orang, kejadian, hal yang menjadi perhatian yang akan diteliti oleh peneliti. (Arikunto, 2012). Dalam penelitian ini, sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dan hipotesis yang telah dirumuskan maka populasi penelitian mengacu pada seluruh karyawan di PT Karunia Berlian Makmur. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Karunia Berlian Makmur tahun 2022 berjumlah 250 orang karyawan.

Mengingat adanya berbagai keterbatasan baik berupa dana, tenaga dan waktu serta besarnya populasi yang ada maka

penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik simple random sampling besarnya sampel yang di ambil secara acak sederhana dari lotre dan table random berjumlah 150 orang karyawan.

Untuk mengetahui prestasi kerja pada kepemimpinan, motivasi kerja dan perilaku di PT Karunia Berlian Makmur, analisis dilakukan dengan cara melakukan perhitungan secara kuantitatif pada alternatif jawaban, frekuensi jawaban dan persentase per-ukuran dari indikator dimensi kinerja. Data hasil analisis deskriptif per-ukuran dari indikator dimensi disajikan dalam bentuk tabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini terdapat 2 variabel bebas yaitu fasilitas kerja dan lingkungan kerja. Masing masing variable akan diestimasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Nilai koefisien regresi berganda

Variabel	Koefisien	Nilai t	Sig	Partial
Konstanta	12.238	5.451	.000	
X1	.209	2.230	.027	.165
X2	.632	6.612	.000	.694

Sumber : Data diolah, 2022

Dari hasil Model tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R² adalah 0,853 (85,3%). Hal ini berarti bahwa sumbangan yang diberikan variable fasilitas kerja (X₁) dan lingkungan

kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Karunia Berlian Makmur adalah sebesar 85,3% sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak masuk ke dalam model. Tingkat hubungan bersama sama fasilitas kerja dan lingkungan kerja karyawan di PT Karunia Berlian Makmur sebesar 0,924 (92,4%).

Data table 1 di atas dapat diketahui bahwa bentuk pengaruh fasilitas kerja (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan adalah positif dengan koefisien regresi 0,209. Apabila variable fasilitas kerja meningkat sebesar satu persen maka variable prestasi kerja karyawan meningkat pula 0,209 persen. Hal ini berarti semakin baiknya fasilitas kerja semakin meningkatnya kinerja karyawan di PT Karunia Berlian Makmur dengan asumsi *ceteris paribus*. Sumbangan secara parsial variable fasilitas kerja (X_1) terhadap variable kinerja karyawan (Y) di PT Karunia Berlian Makmur (Y) adalah sebesar 0,165 dengan asumsi lingkungan kerja tetap.

Data table 1 di atas dapat diketahui bahwa bentuk pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan adalah positif dengan koefisien regresi 0,632. Apabila variable lingkungan kerja (X_2) meningkat sebesar satu persen maka vari-

able kinerja karyawan meningkat pula 0,632 persen. Hal ini berarti semakin baiknya lingkungan kerja semakin meningkatnya kinerja karyawan di PT Karunia Berlian Makmur dengan asumsi *ceteris paribus*. Sumbangan secara parsial variable fasilitas kerja (X_1) terhadap variable kinerja karyawan (Y) di PT Karunia Berlian Makmur (Y) adalah sebesar 0,694 dengan asumsi fasilitas kerja tetap.

Data tabel 1 di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta dari hasil estimasi tersebut sebesar 12,238 artinya variable fasilitas kerja dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan tetap sebesar 12,238 satuan.

Pada pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, penulis mencoba menjabarkan tingkat signifikansi dari pengaruh Fasilitas kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) baik secara simultan atau parsial. Pengujian hipotesis secara simultan diuji dengan Uji-F, sedangkan secara parsial diuji dengan Uji-t. Untuk mengetahui lebih jelas dapat dilihat penjabaran berikut.

Untuk mengetahui apakah fasilitas kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara

simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak, maka peneliti akan mengujinya dengan penggunaan statistik Uji F. Berikut hipotesisnya:

H_0 : $b_1, b_2 = 0$, berarti antara fasilitas kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan (Y)

H_a : $b_1, b_2 \neq 0$, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja Karyawan (Y). Dengan ketentuan tolak H_0 jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan sebaliknya terima H_0 jika F_{hitung} lebih kecil atau sama dengan F_{tabel} . Taraf signifikansi yang digunakan dalam pengujian ini adalah 5%.

Tabel 2. Anova uji simultan (f)

Model	Koefisien	df	F	Sig.
Regression	34102.118	2	438,548	0,000
Residual	5902.947	151		
Total	40005.065	153		

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 436,178 dengan p-value (sig) diperoleh nilai sebesar 0,000 atau lebih kecil dari α (0,05). Dengan $\alpha = 0,05$, $df_1=2$, dan $df_2= 154$ ($n-k-1$), maka di dapat F tabel 3,054. Dikarenakan nilai F hitung $>$ F tabel ($438,548 > 3,054$) maka kesimpulan pengujian hipotesis adalah H_0 ditolak.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan fasilitas kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Karunia Berlian Makmur.

Setelah dilakukan pengujian hipotesis secara simultan, langkah selanjutnya untuk melihat variabel bebas mana saja yang memberikan pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat, dilakukan pengujian hipotesis secara individu (parsial) dengan menggunakan statistik Uji-t. Taraf signifikansi yang digunakan dalam pengujian hipotesis Uji-t ini adalah sebesar 5%.

Tabel 3. Rekapitulasi Pengujian Hipotesis secara partial

b	t-hitung	t-tabel	Sig.	Kesimpulan
$X_1 = 0,209$	2,230	1,6594	0,027	Ho Ditolak
$X_2 = 0,632$	6,612	1,6594	0,000	Ho Ditolak

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 di atas perhitungan pengujian hipotesis Uji-t untuk variabel X_1 diperoleh t_{hitung} sebesar 2,230. Nilai t_{hitung} tersebut menunjukkan nilai lebih besar dari t_{tabel} (1,6594), maka kesimpulannya adalah tolak H_0 . Hasil pengujian ini memberikan arti bahwa fasilitas kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). sementara perhitungan pengujian hipotesis Uji-t

untuk variabel X_2 diperoleh t_{hitung} sebesar 6,612. Nilai t_{hitung} tersebut menunjukkan nilai lebih besar dari t_{tabel} (1,6594), maka kesimpulannya adalah tolak H_0 . Hasil pengujian ini memberikan arti bahwa lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan dari data deskriptif, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Karunia Berlian Makmur.

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka dalam penelitian ini penulis mengemukakan bahwa sebaiknya PT karunia berlian makmur memberikan fasilitas kerja yang memadai dan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar kinerja karyawan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Huda, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan YPP Darul Huda Wonodadi Blitar. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 23-30.
- Nazir, Moh. 2013. *“Metode Penelitian”* Ghalia Indonesia, Bogor.
- Kamaya, Ratna Adi. 2021. *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt International Prospecta Garmino*. Skripsi. FE Universitas Widya Dharma.
- Muhson, Ali. 2012. Modul Pelatihan SPSS. Graha Ilmu. UNY
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Sugiyono. 2013. *“Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.”* Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2014. *“Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.”* Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2015. *“Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).”* Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2017. *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.”* Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *“Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi.”* Penerbit Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia.”* Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- Wulandari, Eka Desy. 2015. *“Pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram, Yogyakarta”*, Skripsi, UNY.