

PENGARUH FASILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR CV. MAESTRO TRITAMA INDONESIA

*Sindi Saputri*¹, *Azhary Ismail*², *Jumaidah*³
STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen
shindyputri014@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor CV. Maestro Tritama Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenu, maka seluruh populasi pada Kantor CV. Maestro Tritama Indonesia dijadikan sampel yaitu sebanyak 50 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, uji asumsi klasik, uji t dan koefisien determinasi dengan bantuan software SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika fasilitas memadai maka kinerja akan meningkat.

Kata Kunci : Fasilitas dan Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang begitu pesat menuntut setiap organisasi untuk beradaptasi dengan tren yang berubah dengan cepat dalam menjaga stabilitas organisasinya. Model adaptasi ini hanya dapat ditransfer ke sumber daya yang dimiliki oleh masing-masing organisasi. Salah satu sumber yang mereka miliki adalah sumber daya manusia. Meski masyarakat dianggap sebagai sumber, nyatanya masyarakat adalah aset besar yang dimiliki organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat penting dalam menjaga kemampuan beradaptasi organisasi dari waktu ke waktu karena ketidakpastian perubahan.

Husnan (2002) menyatakan fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja merupakan bentuk pelayanan atau bantuan terhadap para karyawan untuk membantu dalam memenuhi akan setiap kebutuhan karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kelengkapan sarana dan fasilitas kerja akan mendorong timbulnya hasil kerja yang efektif dan efisien serta mendorong peningkatan kualitas yang seiring dengan standar kerja yang ada. Penggunaan fasilitas yang efisien dan efektif akan mampu mempermudah pelaksanaan pekerjaan karyawan, sehingga kinerja karyawan dari instansi tersebut akan berdampak pada tujuan instansi. Fasilitas kerja pada prinsipnya menitikberatkan pada pekerjaan kantor di instansi, yaitu membantu melayani berbagai kegiatan

atau kelancaran kerja. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan fasilitas kerja.

CV. Maestro Tritama Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri jasa konstruksi: penyedia tenaga kerja tenisi untuk service (perbaikan, perawatan dan perakitan) alat berat atau ringan, perbaikan dan perawatan gedung dan bangunan, supplier sparepart alat berat/ringan. Perusahaan ini telah beroperasi sejak tahun 2019 dengan tenaga kerja yang berpengalaman, kompeten dan kompetitif, demi menjaga kualitas dan pelayanan prima kepada customer dan mitra. Adapun visi dan misi CV. Maestro Tritama Indonesia adalah menjadi perusahaan yang dapat dipercaya di industri jasa konstruksi, khususnya dalam penyediaan tenaga mekanik dan suku cadang yang inovatif dan berdaya saing tinggi. Dalam hal ini, perusahaan menekankan pelayanan profesional dan tepat waktu kepada pelanggan, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung pengembangan SDM. Selain itu, perusahaan juga berkomitmen menjaga profesionalitas, meningkatkan kapabilitas, serta menjaga stabilitas kerja yang kompetitif di setiap aspek operasionalnya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan dengan sebagian karyawan di Kantor CV. Maestro Tritama Indonesia menunjukkan bahwa adanya faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu salah satunya fasilitas yang ada di Kantor CV. Maestro Tritama Indonesia (1) Fasilitas di Kantor CV. Maestro Tritama Indonesia masih kurang mengikuti perkembangan teknologi. (2) Kurangnya fasilitas kantor seperti, komputer, meja, kipas angin/AC dan ruangan yang nyaman. (3) Koneksi internet yang digunakan kurang memadai. (4) Kurangnya fasilitas umum yang disediakan seperti lahan parkir dan tempat ibadah. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor CV. Maestro Tritama Indonesia”.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen SDM

Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia (*human resources*). Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Menurut Flippo (1994) Manajemen Sumber Daya Manusia di sebut manajemen personalia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan dan pemutusan hubungna kerja, pengembangan kompensasi, integratis, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2019), adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya Manusia menurut Desseler (2015), adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan,dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas instansi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal instansi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi instansi, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Menurut Barry (2012), fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali suatu instansi kantor dalam menjalankan aktivitas bekerja untuk mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal sangat mengandalkan fasilitas kerja yang lengkap untuk dapat mempermudah dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efisien dan hasil kerja yang optimal. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Chasanah & Rustiana, 2017), yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Assauri, Sofyan (dalam Munawirsyah 2017: 47) indikator fasilitas kerja di dalam sebuah perusahaan terdiri dari :

1. Mesin dan peralatannya
2. Prasarana
3. Perlengkapan kantor
4. Peralatan inventaris
5. Tanah dan bangunan
6. Alat transportasi

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

Menurut Moehariono (2012) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer berupa jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner dan data sekunder meliputi daftar karyawan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 50 orang, Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampling Jenu yaitu di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Analisis data untuk penelitian ini menggunakan *software SPSS 27*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	34	68,0 %
Perempuan	16	32,0 %
Total	50	100 %

Sumber : Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh data dari 50 responden, menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 34 orang atau sebesar 68,0 % dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang atau sebesar 32,0 %. Maka mayoritas kuesioner yang mengisi adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 2. Hasil Deskripsi Statistik

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
KNRJ	3,5800	,40533	50
FSLTS	3,5711	,46373	50

Sumber: SPSS 27 (Data Diolah 2024)

Hasil analisis statistik deskriptif pada tabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

a). Fasilitas (X)

Fasilitas dalam penelitian ini menunjukkan nilai mean yaitu 3.5711 dengan nilai standar deviasi yaitu 0.46373 dari hasil tersebut memberikan penjelasan nilai mean > dari nilai standar deviasi sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat variabel fasilitas dalam penelitian ini baik digunakan sebagai representasi data.

b). Kinerja (Y)

Kinerja dalam penelitian ini menunjukkan nilai mean 3.5800 dengan nilai standar deviasi 0.46373 dari hasil ini memberikan penjelasan nilai mean > dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel kinerja pegawai baik digunakan dalam penelitian ini sebagai representasi data.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,785	,202		3,882	,000
	FSLTS	,783	,056	,895	13,928	,000

Sumber: SPSS 27 (Data Diolah 2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

$$Y = 0,785 + 0,783 + e$$

Hasil dari persamaan regresi tersebut menunjukkan arah variabel bebas (independen) yaitu fasilitas terhadap yaitu kinerja. Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 0,785. Artinya adalah fasilitas diasumsikan bernilai (0), maka kinerja yang dihasilkan tidak akan mengalami perubahan sebesar 0,785.
- Nilai koefisien regresi 0,783 menyatakan bahwa jika fasilitas diberikan mengalami peningkatan satuan, maka kinerja yang dihasilkan akan mengalami peningkatan sebesar 0,783.
- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Tabel 4. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,785	,202		3,882	,000
	FSLTS	,783	,056	,895	13,928	,000

Sumber: SPSS 27 (Data Diolah 2024)

Berdasarkan tabel diatas, variabel Fasilitas menunjukkan t_{hitung} sebesar -13.928 sementara t_{tabel} sebesar 2.011, maka $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dan signifikansi yaitu $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa fasilitas (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		,18051899
Most Extreme Differences	Absolute		,076
	Positive		,058
	Negative		-,076
Test Statistic			,076
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		,671
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,659
		Upper Bound	,683

Sumber: SPSS 27 (Data Diolah 2024)

Berdasarkan tabel hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogrov-Smirnov Test sebesar 0.200. Nilai tersebut lebih besar dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a										
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,785	,202		3,882	,000	,379	1,192		
	FSLTS	,783	,056	,895	13,928	,000	,670	,896	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KNRJ

Sumber: SPSS 27 (Data Diolah 2024)

Berdasarkan tabel diatas untuk variabel Fasilitas (X) memiliki nilai tolerance yang sama yaitu $1.000 > 0.10$ dan mempunyai nilai VIF yang sama yaitu $1.000 < 10.00$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolonieritas dalam model regresi.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedasitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,032	,124		,258	,798
	FSLTS	,030	,034	,126	,880	,383

Sumber: SPSS 27 (Data Diolah 2024)

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan variabel Fasilitas (X) memiliki nilai Sig $0.383 > 0.05$ Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang di uji tidak terjadi heteroskedasitas, sehingga model regresi yang dilakukan layak dipakai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima dikarenakan Fasilitas (X) dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($13.928 > 2.011$) sehingga terbukti bahwa variabel fasilitas berpengaruh positif terhadap kinerja (Y), maka H_0 diterima. Serta signifikannya $(0.000) < (0.05)$. Artinya ada pengaruh fasilitas yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Annisa et.al, 2021 yang memperlihatkan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Begitu juga dengan riset yang dilakukan oleh Ambarwati et.al (2021) Fasilitas berpengaruh positif terhadap Kinerja. Artinya baik atau memadainya fasilitas maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja karyawan pada kantor CV. Maestro Tritama Indonesia. Dari rumusan masalah yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu fasilitas (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, jika fasilitas memadai maka kinerja akan meningkat.

Saran untuk penelitian berikut sebaiknya mempertimbangkan menambah variabel lain, misalnya lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Barry. 2012. Human Resource Management. Jakarta: Elex Media.
- Chasanah, Rustiana. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang Economic Education Analysis.
- Dessler, Gary. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Flippo, Edwin B., Manajemen Personalialia, terjemahan Moh. Mas'ud, Jilid. 1, Jakarta: Erlangga, 1994.
- Hasibuan, Malayu S.P.2019.Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Revisi.Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Husnan, 2002. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: Pustaka Binawan Presindo FE-UGM.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT . Remaja
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Munawirsyah, Isnan. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Non Medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam*. Jurnal Bisnis Administrasi Volume 06, Nomor 01. h. 47.

