

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Digital Nasional Teknologi

¹*Derita Qurbani, ²Salsabila Zahro

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

derita01582@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Digital Nasional Teknologi. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data pada penelitian ini yaitu analisis data kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Artinya seluruh populasi di PT Digital Nasional Teknologi dijadikan sampel. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan regresi sederhana dimana nilai t : diketahui thitung sebesar $4,741 > ttabel 1,673$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan regresi sederhana dimana nilai t : diketahui thitung sebesar $7,534 > ttabel 1,673$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis data dimana pada Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0.000 , sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel *independen* (Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik) secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap variabel *dependen* (Kinerja Karyawan).

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to test and determine the effect of work facilities and physical work environment on employee performance at PT Digital Nasional Teknologi. Data was collected through the distribution of questionnaires. Data analysis in this study is quantitative data analysis. Sampling using saturated sampling technique. This means that the entire population at PT Digital Nasional Teknologi is used as a sample. The results in this study indicate that work facilities affect employee performance based on a simple regression where the value of t : is known to be tcount of $4.741 > ttable$ of 1.673 , so it can be concluded that the variable of work facilities (X_1) has an effect on the variable of employee performance (Y). The physical work environment has a positive and significant effect on employee performance, based on a simple regression where the value of t : is known to be tcount $7.534 > ttable 1.673$, so it can be concluded that the Physical Work Environment variable (X_2) has an effect on the Employee Performance variable (Y). The results of data analysis where the F statistical test basically shows that the significance value is 0.000 , so it can be concluded that each independent variable (Work Facilities and Physical Work Environment) simultaneously affects the dependent variable (Employee Performance)

Keywords: Work Facilities, Physical Work Environment, Employee Performancen

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan yang berdiri, beroperasi, bergerak, bertahan, semua itu dibawah kendali sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam membangun, mengoperasi, mengendalikan, merencanakan, menjalankan suatu perusahaan. Dalam suatu perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Tercapainya tujuan perusahaan dikarenakan sumber daya manusia yang berkualitas, produktif, disiplin, kreatif, dll.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi bukan hanya terdapat pada bahan mentah alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut sumber daya manusia yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang. Hal ini membuktikan bahwa pencapaian tujuan perusahaan sangat tergantung kepada karyawan yang menggerakkannya.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji sehingga masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Digital Nasional Teknologi?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Digital Nasional Teknologi?
3. Apakah terdapat pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Digital Nasional Teknologi?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitiannya untuk:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Digital Nasional Teknologi
2. Untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Digital Nasional Teknologi
3. Untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Digital Nasional Teknologi

Manfaat Penelitian

Dari uraian latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
Hasil penelitian ini, diharapkan dapat menambah wawasan, mengembangkan kualitas diri dan meningkatkan pengetahuan mengenai Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan
2. Bagi Perusahaan.
Hasil penelitian ini, diharapkan sebagai masukan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.
3. Bagi Akademik
Hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi wawasan baru mengenai Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan, tentunya sebagai bahan pertimbangan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Moehariono (2012:95) Kinerja atau *Performance* sebagai gambaran mengenai adanya tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan

atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai secara maksimal sangat mengharapkan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan ini mempengaruhi jalan berdirinya suatu perusahaan.

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Point penting seorang karyawan adalah hasil kerjanya. Kinerja yang diberikan karyawan menjadi dasar penilaian karyawan dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (2015:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam suatu perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu yang akhirnya akan menuju pada pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, namun kinerja diukur dari segi hasil. Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Nawawi (2015:131).

Maharjan (2012) menyatakan

bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan itu merupakan tanggung jawab perusahaan juga. Perusahaan dapat memberikan motivasi, fasilitas, pelatihan tujuannya agar karyawan merasa nyaman, mendapat pengetahuan serta memiliki manfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang diberikan karyawan atas tugas dan tanggung jawab dalam bekerja. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor akan tetapi karyawan harus lebih profesional terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja dapat dinilai dari kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas oleh karyawan. Kinerja juga memberikan efek positif terhadap individu karyawan serta perusahaan.

2. Pengertian Fasilitas Kerja

Idris (2016:93) Fasilitas kerja merupakan perangkat untuk bekerja atau sumber daya peralatan kerja meliputi peralatan kerja, bahan dan sarana prasarana yang bisa mempengaruhi pelaksanaan kerja. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Semakin

besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Fasilitas yang memadai dapat menunjang kinerja pegawai, hal tersebut sebanding dengan hasil penelitian. Krisdiana (2014:25) menyimpulkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang digunakan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. 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.

3. Pengertian Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan pada dasarnya selalu berhubungan langsung dengan lingkungan dimana perusahaan tersebut berada. Lingkungan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap pekerja yang sedang melakukan pekerjaannya.

Menurut (Nugrahaningsih & Julaela, 2017: 65) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada dalam lingkungan dimana karyawan sedang melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepadanya dan dapat mempengaruhinya pada saat sedang melakukan pekerjaan tersebut.

Menurut (Suhardi, 2019: 299) lingkungan kerja merupakan segala yang menyeluruh yang meliputi sarana maupun prasarana kerja yang berada di sekitar karyawan yang sedang dalam melakukan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi karyawan pada saat sedang melakukan pekerjaannya tersebut. Lingkungan kerja dapat meliputi tempat para karyawan bekerja, perlengkapan pekerjaan, penerangan, ketenangan dan juga termasuk hubungan kerja antara

karyawan- karyawan yang berada ditempat kerja tersebut.

Lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya (Saydam dalam Rahmawanti 2014:2).

Menurut (Yudianto & Ardianto, 2018: 19) lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan yang aman dan nyaman yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kondisi kerja karyawan yang kurang nyaman dan tidak memadai dapat menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka fikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

1. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan
 - a. Ho1: Tidak dapat pengaruh signifikan antara variabel Fasilitas Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan.
 - b. Ha1: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Fasilitas Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 - a. Ho2: Tidak dapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap variabel Kinerja Karyawan
 - b. Ha2: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap variabel Kinerja Karyawan

3. Pengaruh stimulan Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan
 - a. Ho3: Tidak terdapat pengaruh antara Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara stimulan terhadap Kinerja Karyawan
 - b. Ha3: Terdapat pengaruh antara Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara stimulan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Sesuai tujuan yang akan dicapai oleh peneliti, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut (Panuluh, 2019; 96) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berkaitan dengan kegiatan ilmiah yang dilakukan oleh peneliti dan peneliti merumuskan masalah secara spesifik berupa, data yang numerik dan untuk menganalisis data tersebut digunakan analisis statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini ada dua macam, yaitu sumber primer dan sekunder.

1. Data Primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data Sugiyono (2012 : 139). Data primer berupa hasil wawancara yang telah diperoleh dari narasumber.

2. Data Sekunder

Sumber sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara mempelajari dan memahami melalui media yang bersumber dari literature serta dokumen perusahaan. Sugiyono (2012 : 141) Data sekunder ini berupa dokumen yang didapat dari manajemen HRD di PT Digital Nasional Teknologi

Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT Digital Nasional Teknologi yang

berlokasi di Jl. Palapa No.19, Rt.002/Rw.018, Serua, Kec, Ciputat, Kota Tangerang Selatan, Banten 15414.

Waktu Penelitian

Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 9 bulan yang dimulai dari Oktober 2021 - Juni 2022. Penelitian dilakukan secara bertahap yang diawali dengan penyusunan proposal penelitian, seminar proposal skripsi, penyempurnaan materi proposal, pengambilan data penelitian, pengolahan data, penyusunan skripsi dan perbaikan skripsi.

Populasi

Populasi menurut Sanusi (2013 : 87) : “ Seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu. Menurut Sugiyono (2014:115) populasi adalah wilayah generalisasi, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT Digital Nasional Teknologi yang berjumlah 56 orang, baik karyawan tetap maupun tidak tetap.

Sampel

Menurut Sugiyono (2014:116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85), Sampling Jenuh/Sensus adalah teknik penentuan sampel bila populasi dijadikan sebagai sampel. Maka sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh populasi yang berjumlah 56 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah proses yang penting dalam mendukung penelitian. Menurut Sugiyono, (2012:224) “teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian karena

tujuan dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang diterapkan.” Untuk mengumpulkan data yang diperlukan sehubungan dengan penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data, yaitu wawancara, observasi, kuesioner. Seperti berikut:

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2012:137), teknik pengumpulan data penelitian kuantitatif dapat dilakukan dengan cara interview (wawancara). Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan untuk mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam. Wawancara yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah perolehan informasi secara langsung dari perusahaan mengenai sejarah, visi dan misi, dan asal mula bagaimana kinerja perusahaan dapat terus meningkat.

2. Observasi

Metode observasi ini dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki. Observasi dalam penelitian ini mengenai pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Digital Nasional Teknologi.

3. Kuisisioner

Menurut (Syardiansah & Utami, 2019 :201) kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan tertulis kepada responden. Metode yang paling umum dipakai dalam metode-metode penelitian survei, dimana peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada sekelompok populasi atau *representatif*.

Analisis Statistik Deskriptif

Menurut (Syafriana, 2017:9), Statistik deskriptif yaitu statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. data yang dikumpulkan berupa sampel dari sebuah populasi maka teknik analisis data yang digunakan statistic deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistika yang digunakan dalam mendiskripsikan data menjadi informasi yang lebih jelas serta mudah dipahami yang memberikan gambaran mengenai penelitian berupa hubungan dari variabel-variabel independen. Untuk mengetahui lebih jelas bagaimana teknik analisis data dengan menggunakan statistic deskriptif dengan mencari nilai rata-rata (means), median, modus, standar deviasi dan varians dari suatu kelompok data.

Uji Instrumen

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuisisioner maka sebelum diadakan analisis terhadap data yang diperoleh, sebaiknya dilakukan uji instrumentasi yaitu berupa uji validitas dan realibilitas yang tujuannya untuk meyakinkan bahwa kuisisioner yang disusun benar-benar baik dan mengukur fenomena dan menghasilkan data yang valid.

Analisis Statistik Deskriptif

Menurut (Syafriana, 2017:9), Statistik deskriptif yaitu statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. data yang dikumpulkan berupa sampel dari sebuah populasi maka teknik analisis data yang digunakan statistic deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistika yang digunakan dalam mendiskripsikan data menjadi informasi yang lebih jelas serta mudah dipahami yang memberikan gambaran mengenai

penelitian berupa hubungan dari variabel-variabel independen. Untuk mengetahui lebih jelas bagaimana teknik analisis data dengan menggunakan statistik deskriptif dengan mencari nilai rata-rata (means), median, modus, standar deviasi dan varians dari suatu kelompok data.

Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisiensi determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen*. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independen* dalam menjelaskan variasi variabel *dependen* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependen* (Rahmadi, 2016).

2. Uji t (Parsial)

Menurut (Suali, 2017 :91) uji T digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel independen (X) terhadap dependen (Y). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual atau satu-satu dalam menerangkan variasi variabel dependen (Rahmadi, 2016). Uji t merupakan sebuah uji untuk menguji hipotesis rata-rata, uji t dapat dilakukan atas dua rata-rata satu sampel atau dua sampel pengamatan.

Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut:

Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

- Jika $t_{tabel} > t_{hitung}$ atau nilai signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$ atau nilai signifikansinya $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Uji F Simultan

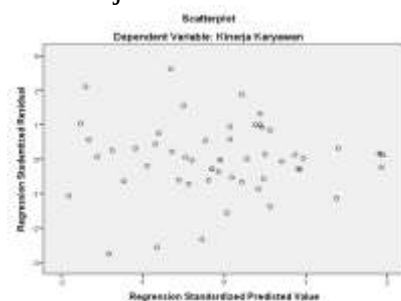
Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independen* atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependen* atau terikat. (Rahmadi, 2016). Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut:

- $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau *probability values* $F_{hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel *independen* secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel *dependen* secara signifikan.
- $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau *probability values* $F_{hitung} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel *independen* secara bersama-sama mempengaruhi variabel *dependen* secara signifikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat ($ZPRED$) dengan residualnya ($ZRESID$), jika tidak ada pola tertentu serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24
Pembahasan Penelitian

Hasil pengolahan data dengan analisis regresi yang telah dilakukan dan dijelaskan memperlihatkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dilihat dari persamaan regresi $Y = 15,750 + 0,325 X_1$. Nilai koefisien regresi Fasilitas Kerja (X_1) sebesar 0,325, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Fasilitas Kerja, maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,325. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif. Berdasarkan nilai signifikansi: dari tabel coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan uji t: Fasilitas Kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,555 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis yang berbunyi tidak terdapat pengaruh signifikan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H_{o1} diterima) atau (H_{a1} ditolak).

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi $Y = 8,834 + 0,467 X_2$. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik (X_2) sebesar 0,467, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Lingkungan Kerja Fisik, maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,467. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai signifikansi:

dari tabel coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan uji t: Lingkungan Kerja Fisik mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan (H_{o2} Diterima) dan (H_{a2} Ditolak).

Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada nilai koefisien determinasi sebesar 0,497. Berdasarkan nilai koefisien regresi $Y = 9,018 + (-0,057) X_1 + 0,517 X_2$. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_{o3} diterima dan H_{a3} ditolak artinya fasilitas kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Digital Nasional Teknologi. Data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner, maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu, serta pengujian validitas untuk menyatakan sah atau tidaknya kuisioner. Hasil pengujian reliabilitas dan validitas dari data di PT

Digital Nasional Teknologi menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan reliabel dan valid. Setelah melakukan statistik, data diuji asumsi klasik yang meliputi uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

Dengan demikian, kesimpulan yang diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dilihat dari persamaan regresi $Y = 15,750 + 0,325 X_1$. Nilai koefisien regresi Fasilitas Kerja (X_1) sebesar 0,325, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Fasilitas Kerja, maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,325. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif. Berdasarkan nilai signifikansi: dari tabel coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan uji t : Fasilitas Kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,555 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis yang berbunyi tidak terdapat pengaruh signifikan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H_01 diterima) atau (H_{a1} ditolak).
2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi $Y = 8,834 + 0,467 X_2$. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik (X_2) sebesar 0,467, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Lingkungan Kerja Fisik, maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,467. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai signifikansi: dari tabel coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan uji t : Lingkungan Kerja Fisik mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan (H_02 Diterima) dan (H_{a2} Ditolak).

3. Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada nilai koefisien determinasi sebesar 0,497. Berdasarkan nilai koefisien regresi $Y = 9,018 + (-0,057) X_1 + 0,517 X_2$. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_03 diterima dan H_{a3} ditolak artinya fasilitas kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pelaksanaan penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan penelitian yang dipaparkan sebagai berikut:

1. Penelitian ini mempunyai keterbatasan pada proses pengumpulan data. Keterbatasan untuk tatap muka hanya melakukan 2 kali pertemuan, dikarenakan pandemi Covid 19.
2. Masih terdapat beberapa responden yang menunda-nunda dalam mengisi kuesioner.
3. Peneliti hanya melakukan penelitian mengenai pengaruh fasilitas kerja dan

lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sehingga peneliti tidak melakukan penelitian faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT Digital Nasional Teknologi.

- a. Diharapkan agar PT Digital Nasional Teknologi lebih memperhatikan dalam fasilitas kerja “Diberlakukannya gate pintu yang berbeda untuk jalan masuk dan keluar kendaraan” dengan nilai score 3,76. Meskipun termasuk dalam kategori baik namun disarankan fasilitas parkir diperbaiki agar lebih aman digunakan saat diperlukan atau pada saat bekerja.
- b. Diharapkan agar PT Digital Nasional Teknologi memperhatikan dalam lingkungan kerja ada pernyataan yang perlu diperbaiki “Tempat kerja saya tidak terganggu suara bising sehingga dapat bekerja dengan nyaman” dengan nilai score 2,98. Meskipun termasuk dalam kategori baik namun disarankan agar atasan tetap memperhatikan lingkungan sekitar agar kedepannya semua karyawan dapat lebih merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, serta menjadikan mereka lebih bersemangat dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

2. Dari sisi akademis, untuk penelitian selanjutnya, diharapkan mahasiswa dalam melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang lebih banyak (jumlah variabel bebas) serta dalam melakukan penelitian hendaknya dilakukan di berbagai tempat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *JUMANT*, 11(2), 137-146.
- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. *JIAGANIS*, 3(1).
- Amrulloh, A. M. K., & Pramusinto, H. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa, Fasilitas Kantor, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sekelamatan Sukorejo*. *Economic Education Analysis Journal*, 6(3), 912-922.
- 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). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 502-512
- Chasanah, I., & Rustiana, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 433-446
- Eko, S. (2016). *Perbandingan Metode Partial Least Square (PLS) dan Principal Component Regression (PCR) Untuk Mengatasi Multikolinearitas Pada Model Regresi Linear Berganda* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- GITA, G. (2019). *ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, FASILITAS KERJA DAN PENGAWASAN KERJA*

- TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANDALAN PACIFIC SAMUDRA CABANG SEMARANG. SKRIPSI.
- Hakim, A. F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Harahap, N. A. (2020). Pengaruh Gaji, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Hartawati, S. I., & Sahur, M. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Majene. *Jurnal Lentera Bisnis*, 9(2), 121-127.
- Haryanto, R. (2017). Urgensi Sumber Daya Insani dalam Membentuk Budaya Kerja Islami. *Islamuna: Jurnal Studi Islam*, 4(1), 176-207.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Humaira, M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Meddan).
- Ibrahim, M., & Dahlius, A. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi (Doctoral dissertation, Riau University).
- ISLAMI, E. K. ISNA ASYARO.
- JAFAR, A. A. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. TELKOM KOTA AMBON) (Doctoral dissertation, STIE Malangkucecwara).
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
- Kelatow, C. G., & Trang, I. (2016). Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RS. Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3).
- Kurniawan, D. D., & Sigit, K. N. (2019). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN LINGKUNGAN KERJA PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN MASYARAKAT DESA JATISARI KECAMATAN SUBAH KABUPATEN BATANG. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, 6(2), 66-72.
- Lajatuma, T. A., Nuraina, E., & Murwani, J. (2017, October). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pt bukit mas prima persada depo madiun. In *FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1).
- Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa. *J-EBIS (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 52-65.
- Malau, M. K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sansyu Precision Batam (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Maulana, M. F. (2016). Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron

- Nganjuk Tahun 2016. Skripsi] Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Menteri Kesehatan Republik Indonesia (2002). Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Jakarta.
- Moenir A.S, Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian, Jakarta: Sinar Grafika, 1987, h. 197
- Palupi, S. R. (2014). Pengaruh Tata Ruang Kantor, Kelengkapan Fasilitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Se-Kota Administratif Cilacap. *Economic Education Analysis Journal*, 3(2).
- Pangestuti, N. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 79-85.
- Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. (2012). Sistem Pencahayaan. Panduan penggunaan Bangunan Gedung Hijau Jakarta. Jakarta: Dinas Penataan Kota DKI.
- Pratiwi, D. N., & Wahyuati, A. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK JATIM. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(8).
- Prayugo, F. T. (2018). Pengaruh Pengawasan, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bondowoso (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Jember).
- PRIMADANI, G. D. I. (2020). LAPORAN PRAKTIK KERJA LAPANGAN PADA BIDANG ADMINISTRASI UNIT PELAYANAN PAJAK RETRIBUSI DAERAH KEBAYORAN LAMA JAKARTA SELATAN.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Agora*, 7(1)
- Puspaningtyas, N. D., & Dewi, P. S. (2020). Persepsi peserta didik terhadap pembelajaran berbasis daring. *JPMI (Jurnal Pembelajaran Matematika Inovatif)*, 3(6), 703-712.
- Rahmadi, Bi Ahmadi Nur, Metodologi penelitian ekonomi. Medan : FEBI UIN-SU press, 2016
- Selinah, B., Cholid, I., & Africano, F. Analisis Pengaruh Perputaran Modal Kerja dan Perputaran Piutang terhadap Profitabilitas pada PT Anugerah Musi Indah Nusantara Tahun 2013-2015.
- Soegihartono, S. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PENEMPATAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN, TEKNOLOGI INFORMASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah). *Solusi*, 17(4).
- Soetopo, I., Kusmaningtyas, A., & Andjarwati, T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, karakteristik individu, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja guru SMK Negeri 1 Tambelangan Sampang. *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen*, 5(02).
- Suban, G. S., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tropica Cocoprime Lelema. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4).

- Sugiyono, Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta, 2011
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Sutisna, I. (2021). Teknik Analisis Data Penelitian Kuantitatif. *ARTIKEL*, 1(4610).
- Suyono, 2015. Analisis Regresi Untuk Penelitian. Yogyakarta. Deepublish.
- Trianto, Budi. Riset Modeling. Pekanbaru:Adh Institusi, Edisi kedua, 2015
- Utami, A. S. F., & Baiti, N. (2018). Pengaruh media sosial terhadap perilaku cyberbullying pada kalangan remaja. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 18(2), 257-262.
- Waliamin, J. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Pangrango 2 Bogor. *Creative Research Management Journal*, 3(1), 77-84.