

PENGARUH FASILITAS KANTOR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT HIKMAH MASAMBA

Salju¹, Iin Safitri²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo, Indonesia

iinsafitri858@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hikmah Masamba. Penelitian ini menggunakan data primer, metode pengambilan data dilakukan dengan menggunakan survei kosioner kepada 30 karyawan di analisis regresi linear berganda, setelah data-data tersebut terkumpulkan, kemudian data di analisis dengan menggunakan SPSS (*statistic product and surveisalution*) versi 20. Hasil penelitian fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang lebih meningkat, sehingga menimbulkan rasa keterkaitan dari pada karyawannya. disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta melalui uji f (simultan) di dapatkan juga hasil signifikan terhadap variabel independen dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Kata kunci: fasilitas kantor, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of office facilities and work discipline on employee performance at Hikmah Masamba Hospital. This study uses primary data, the data collection method is carried out using a questionnaire survey to 30 employees in multiple linear regression analysis, after the data is collected, then the data is analyzed using SPSS (statistical product and survey) version 20. The results of the research on office facilities have an effect on employee performance which is further increased, so that it creates a sense of connection with the employees. work discipline has an effect on employee performance, and through the f (simultaneous) test also obtained significant results on the independent variables in this study jointly have a significant effect on the dependent variable, namely employee performance.

Keywords: office facilities, work discipline and employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan karena sumber daya manusia berfungsi untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif dan sekelompok orang yang terdapat di dalam perusahaan, sumber daya manusia dapat dikaitkan yaitu suatu faktor penentu berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan, ketika karyawan ingin mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung bagaimana karyawan tersebut mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuannya, keterampilan, dan keinginan untuk kerja sama antar berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda. Dalam mengingat begitu pentingnya peran karyawan dalam suatu perusahaan. Maka disiplin kerja merupakan hal penting dalam sebuah perusahaan. Aktivitas pegawai disuatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. Seorang pegawai harus dapat

mengoprasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan kerja maupun untuk kelancaran pekerjaan, Moenir (1987).

Fasilitas kantor adalah suatu yang dapat membantu memudahkan pekerjaan, tugas, pelaksanaan fungsi, dan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lain. Dengan kata lain fasilitas kantor juga bisa diartikan sebagai 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. Fasilitas kantor digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, dan manfaatnya. Fasilitas kantor juga mencakup dan meliputi sarana (segala sesuatu yang dibutuhkan dalam menjalankan aktivitas kantor, seperti perlengkapan, bahan, perabot, alat, perbekalan, dan sebagainya) dan prasarana (segala sesuatu yang bersifat statis dan tak habis pakai yang dapat mendukung

memudahkan bagi operasional kerja, seperti bangunan, halaman, taman, tempat parkir, taman bermain anak, kantin, dan tempat ibadah), guna memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari disebuah perusahaan atau organisasi.

Fasilitas kantor juga dilakukan di Rs. Hikmah Masamba, yang berada di desa kappuna kecamatan masamba kabupaten luwu utara, seperti kantor-kantor lainnya yang membutuhkan fasilitas atau alat-alat sehingga karyawan mudah melakukan pekerjaan."Rs Hikmah Masamba fasilitasnya sudah cukup memadai hanya butuh sedikit penambahan fasilitas penunjang lainnya" (karmila, salah-satu karyawan yang berada di Rs Hikmah Masamba).

Fasilitas kantor kedisiplinan pegawai diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar pegawai bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada instansi terkait. Disiplinsasi ialah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat, Moenir (1987).

Kedisiplinan di Rs Hikmah Masamba sudah cukup baik hanya perlu ditingkatkan karena

kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-sosial yang berlaku.Mengenai kedisiplinan karyawan yang berada di Rs Hikmah Masamba terlebih bagi perawat yang tidak disiplin keterlambatan agar mempunyai rasa tanggung jawab dan disiplin yang tinggi dapat di pastikan akan bekerja dengan baik.

Kinerja karyawan merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan organisasi. Potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik bagi yang menjadi

penentu keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai kinerja terbaik tentu perlu mengelola sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan. Selain itu kinerja karyawan akan baik dengan adanya kesadaran dan kesungguhan karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya..kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan juga memberikan kontribusi, Arif Yusuf Hamali (2016). Kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan tersebut. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2009). Salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan adalah adanya potensi dari dalam karyawan berupa kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti dan mengambil judul penelitian mengenai **"Pengaruh Fasilitas**

Kantor Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Hikmah Masamba"

METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan proses rancangan peneliti yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan suatu proses penelitian. Desain penelitian ini bertujuan untuk memberikan pegangan yang jelas dan terstruktur kepada seorang peneliti dalam melakukan penelitiannya. Menurut sugiyono (2017) desain penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Desain penelitian merupakan rencana tentang cara mengumpulkan dan menganalisis data agar dapat melaksanakan secara ekonomis serta dengan tujuan penelitian, Nasution (2011). Desain penelitian dapat memberi pegangan yang lebih jelas kepada peneliti dalam melakukan penelitiannya, desain penelitian juga dapat menentukan batas-batas penelitian yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Desain penelitian selain memberikan gambaran yang jelas tentang seorang peneliti, juga memiliki macam-macam kesulitan yang akan dihadapi yang mungkin juga lebih dihadapi oleh peneliti lain. Adapun proses desain

penelitian yang dikemukakan oleh Nasution (2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Dalam suatu penelitian dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang harus diukur atau mengukur apa yang dapat diinginkan dengan tepat. Dengan kata lain uji validitas dimaksudkan untuk dapat mengetahui tingkat ketepatan alat ukur instrumen yang digunakan dalam mengukur variabel yang diukur. Cara menguji validitas dapat dilakukan dengan formula korelasi *product moment* *person correlation*, dengan taraf signifikan 0,05 jika nilai r hitung $> r$ tabel maka data tersebut dinyatakan valid dan apabila nilai r hitung $< r$ tabel maka data tersebut dinyatakan tidak valid. Berdasarkan uji validitas dengan program SPSS versi 24 dapat dilihat dari ke tiga variabel tersebut, fasilitas kantor, disiplin kerja, kinerja karyawan dikatakan valid karena setiap pernyataan lebih besar dari 0,361 atau r hitung $> r$ tabel.

2. Uji Reliabilitas

1. Fasilitas kantor dinyatakan mempunyai tingkat reabilitas yang tinggi atau konsisten, karena $\alpha > r$ tabel yaitu 0,702 untuk jumlah keseluruhan 6 point.
2. Disiplin kerja dinyatakan mempunyai tingkat reabilitas tinggi atau konsisten, karena $\alpha > r$ tabel yaitu 0,741 untuk

jumlah keseluruhan 7 point.

3. kinerja karyawan dinyatakan mempunyai tingkat reabilitas tinggi atau konsisten, karena $\alpha > r$ tabel yaitu 0,744 untuk jumlah keseluruhan 6 point.

3. Uji Regresi Linear Berganda

1. Jika variabel fasilitas kantor X_1 dan disiplin kerja X_2 adalah tetap konstan maka besarnya kinerja karyawan Rumah Sakit Hikmah Masamba 2,725 satuan
2. Fasilitas kantor (X_1) sebesar 0,636 = besarnya koefisien variabel fasilitas kantor yang artinya setiap peningkatan variabel fasilitas kantor sebesar 0,636 maka kinerja karyawan meningkat sebesar satu satuan.
3. Disiplin kerja (X_2) sebesar 0,277 = besarnya koefisien variabel kompetensi yang berarti setiap peningkatan variabel disiplin kerja sebesar 0,277 maka kinerja karyawan meningkat sebesar satu satuan.

4. Uji Koefisien Determinasi

- a. prediction: (constant), Total X_2 disiplin kerja, fasilitas kantor (X_1)
- b. dependent Variabel: kinerja karyawan (Y)

berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai adjusted R square sebesar 0,503 Artinya 50,3% variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen dan sisanya 49,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan seperti yang diuraikan

pada landasan teoritis sesuai ukuran yang di gunakan pihak rumah sakit

5. Uji Parsial (Uji t)

Variabel fasilitas kantor (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dilihat dari signifikan fasilitas kantor (X1) pada kolom sig,000 variabel kompetensi (X2) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dilihat dari signifikan disiplin kerja (X2) pada kolom sig. ,052

H1: Fasilitas kantor berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t yang diperoleh hasil bahwa nilai t hitung lebih kecil ,000 dari pada t tabel sebesar 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga hipotesis yang berbunyi, terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima.

H2: Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t yang diperoleh hasil bahwa nilai t hitung lebih besar 0,52, dari t tabel sebesar 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 ditolak . Sehingga hipotesis yang berbunyi bahwa, tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima.

6. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil pengujian pada

tabel diatas dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 0, 000. Berdasarkan kriteria pengujian bahwa jika nilai probabilitas $<0,05$ maka H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kantor dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan data nilai signifikan yaitu $0,000<0,05$. Sehingga jika fasilitas kantor dan disiplin kerja secara bersama-sama meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan mengenai judul Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Hikmah Masamba. Maka peneliti mengambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

- a. Fasilitas kantor tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Hikmah Masamba
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Hikmah Masamba
- c. Fasilitas kantor dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Hikmah Masamba

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan

kesimpulan diatas yang dapat di disajikan, maka peneliti akan menyampaikan sedikit saran yang dapat memberi manfaat kepada sebuah pihak-pihak yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang peneliti ingin sampaikan adalah sebagai berikut:

a. Saran untuk pihak rumah sakit

1. Fasilitas kantor memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, agar kinerja karyawan lebih meningkat di Rumah Sakit Hikmah Masamba, dapat menambah rasa keterkaitan yang tinggi dari para karyawannya. Dalam penelitian ini faktor yang dapat mempengaruhi fasilitas karyawan adalah dengan bersedianya karyawan untuk bekerja melebihi dari yang bisa diharapkan untuk membantu peningkatan perusahaan dan juga memberikan motivasi, saran, nasehat, dan bimbingan kepada karyawannya agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

2. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, agar kinerja karyawan lebih meningkat, Rumah Sakit Hikmah Masamba dapat menanamkan rasa keterkaitan dan kemampuan anggotanya demi meningkatnya rumah sakit. Dalam penelitian ini faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin adalah karyawan selalu memprioritaskan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi karyawan, maka Rumah

Sakit Hikmah Masamba dapat memberikan motivasi, saran, nasehat serta bimbingan kepada karyawannya demi meningkatnya rumah sakit.

3. Fasilitas dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk itu sebaiknya lebih memperhatikan lagi bagaimana caranya agar fasilitas dan disiplin karyawan bisa lebih meningkat lagi dan juga dapat memenuhi kebutuhan karyawannya.

b. Saran untuk peneliti

Diharapkan kepada peneliti-peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan lagi penelitian ini menjadi lebih baik yaitu dengan menambahkan sebuah variabel-variabel budaya organisasi, stres kerja dan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Selain itu untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hikmah Masamba.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Fatma Ningrum. (2017). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk. *Simki-Economic*, 01(03).
- Setyaningrum, I. (2017). Pengaruh Disiplin, Fasilitas Kerja Dan

- Pelatihan Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Studi Kasus Pada Bank Mandiri Syariah KC Kendal *Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E).*
- Affandie, M. B., Mansur, M., & Slamet, A. R. (2016). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan (Studi Kasus Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang)*. 82–94.
- Gaol, J. L. (n.d.). *Ketenagakerjaan Kota Medan Oleh : E-mail :28*.
- Elisa, P. (2013). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*.i–98.
- Yolanda Pratiwi, Harlen, D. C. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Satpol Pp Kabupaten Kuantan Singingi Melalui Kepuasan Kerja*. XII(3), 597–608.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Kerja, P. F., & D. K. (2018). *Kepegawaian Pendidikan & Pelatihan Provinsi Aceh*. 2(1), 1–10.
- Kepemimpinan, P. G., Kantor, F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265–278.
- Disiplin, D. A. N., Terhadap, K., Perangkat, K., & Di, D. (2015). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 4(1)..