

## **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tuuk Maju Bersama Kota Palopo**

Merinda<sup>1</sup>, Haedar<sup>2</sup>, Sari Ratna Dewi<sup>3</sup>

*1,2,3 Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palopo*

### **Abstrak :**

Penelitian ini untuk melihat dan menganalisis Pengaruh lingkungan kerja Dan Fasilitas kerja Organisasi Terhadap Kinerja karyawan. Dimana sampel yang dijadikan responden yaitu sebanyak 50 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan membagikan kuesioner kepada responden. Metode penelitian yang di gunakan adalah regresi linier berganda. Dimana hasil penelitiannya lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. reward lebih kecil dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang di terima oleh karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Dimana hasil penelitiannya fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. reward lebih kecil dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang di terima oleh karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan

Kata Kunci: lingkungan kerja, Fasilitas kerja Organisasi dan Kinerja karyawan

### **PENDAHULUAN**

Semakin banyak bisnis bermunculan di era globalisasi ini, maka bisnis yang sudah ada harus mampu bersaing untuk tetap beroperasi. Menurut Sebayang dan Sembiring dalam (Utamy et al., 2020), pelaku bisnis harus memberdayakan dan memaksimalkan aset yang dimilikinya, salah satunya sumber daya manusia, guna mempertahankan bisnis (SDM). Agar sumber daya manusia dapat melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya, mereka harus dikelola dan dimanfaatkan secara efektif. Perusahaan harus memantau setiap kinerja karyawan mengingat pentingnya mengelola dan memaksimalkan sumber daya manusia (SDM), karena setiap orang memiliki kualitas, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja yang unik. Tentunya setiap perusahaan harus mengevaluasi kinerja para personelnnya agar tidak terjadi penurunan kinerja bisnis (Sedarmayanti, 2014).

Kinerja seseorang atau proses dapat dilihat dalam kaitannya dengan tugas yang telah diberikan kepada mereka. Kinerja karyawan merupakan hal yang krusial bagi sebuah bisnis. Pemberian hak karyawan sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja (Nadapdap, 2017). Kinerja karyawan yang tinggi diperlukan untuk memenuhi tujuan organisasi. Karyawan yang berkinerja baik merasa memiliki tugas besar, bekerja keras mencari solusi atas setiap persoalan yang

muncul di setiap posisi dalam perusahaan. Sebaliknya, dengan kinerja yang buruk, karyawan lebih cenderung menyerah dalam menghadapi masalah bisnis, sehingga sulit untuk memenuhi target yang ditentukan (Ma'ruf & Chair, 2020).

Menurut Rumoning dalam (Jufrizen & Hadi, 2021) Fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang membuat menjalankan bisnis menjadi lebih mudah dan cepat. Fasilitas dalam skenario ini dapat disamakan dengan fasilitas di kantor karena yang dapat memperlancar dan memperlancar bisnis ini dapat berupa komoditas atau uang. Bisnis harus menawarkan fasilitas kerja yang lengkap untuk setiap aspek operasi kantor yang produktif. Penyediaan fasilitas tempat kerja yang dapat membantu dan memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan kantor dengan baik dapat meningkatkan produktivitas. (Sedarmayanti, 2014).

Menurut Wulandari dalam (Astuti, 2020) lingkungan kerja adalah tempat anggota staf menjalankan bisnis reguler mereka. Suasana kerja yang positif memberi karyawan rasa aman dan memungkinkan mereka untuk melakukan yang terbaik. Emosi karyawan dapat dipengaruhi oleh tempat kerja. Jika seorang pekerja menikmati tempat kerjanya, dia akan merasa betah di sana dan melakukan tugas secara efisien, memanfaatkan waktu yang dihabiskan di tempat kerja. Lingkungan tempat kerja suatu organisasi memiliki arti penting bagi orang-orang yang bekerja di sana karena akan mempengaruhi mereka secara langsung atau tidak langsung. Jika seorang karyawan cocok dengan budaya dan harapan perusahaan untuk pekerjaan mereka, tempat kerja akan menunjukkan bahwa mereka akan memberikan hasil yang berkualitas (Putra & Rahyuda, 2016).

Sehubungan dengan hal diatas, hasil penelitian (Indah, 2016) mengatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian (Sihaloho & Siregar, 2019) mengatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan akan berdampak baik dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan, yang akan meningkatkan rasa nyaman dan meningkatkan produktivitas mereka.

## **METODOLOGI**

Sampel merupakan bagian atau perwakilan dari populasi yang diambil guna untuk diteliti. Sampel pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Tuuk Maju Bersama yang berjumlah 50 orang.

Pada penelitian ini data yang digunakan oleh peneliti adalah data sekunder. Data pada penelitian bersifat data kuantitatif dan teknik pengumpulan data pada penelitian ini juga dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden.

Untuk menguji hipotesis peneliti menggunakan uji statistik F, uji statistik-t dan uji koefisien determinan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis statistik deskriptif, uji analisis regresi linier berganda dengan melakukan uji asumsi klasik normalitas, uji asumsi klasik multikolonieritas, uji asumsi klasik autokorelasi, uji asumsi klasik heteroskedestisitas, uji asumsi klasik linieritas.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### HASIL PENELITIAN

#### Uji Validitas

#### Variabel X1 (Lingkungan Kerja)

Variabel	Standar	Korelasi	Keterangan
X1.1	0,30	0,705	Valid
X1.2	0,30	0,458	Valid
X1.3	0,30	0,387	Valid
X1.4	0,30	0,415	Valid
X1.5	0,30	0,712	Valid

Dari tabel Uji Validitas di atas dapat di deskripsikan sebagai berikut :

1. Untuk Nilai korelasi X1.1 adalah 0,705. Angka ini berada di atas 0,30 sehingga di katakan valid
2. Untuk Nilai korelasi X1.2 adalah 0,458. Angka ini berada di atas 0,30 sehingga di katakan valid
3. Untuk Nilai korelasi X1.3 adalah 0,387. Angka ini berada di atas 0,30 sehingga di katakan valid
4. Untuk Nilai korelasi X1.4 adalah 0,415. Angka ini berada di atas 0,30 sehingga di katakan valid
5. Untuk Nilai korelasi X1.5 adalah 0,712. Angka ini berada di atas 0,30 sehingga di katakan valid

#### Variabel X2 (Fasilitas kerja)

Variabel	Standar	Korelasi	Keterangan
X2.1	0,30	0,452	Valid
X2.2	0,30	0,522	Valid
X2.3	0,30	0,624	Valid
X2.4	0,30	0,357	Valid
X2.5	0,30	0,554	Valid

Dari tabel Uji Validitas di atas dapat di deskripsikan sebagai berikut :

1. Untuk Nilai korelasi X2.1 adalah 0,452. Angka ini berada di atas 0,30 sehingga di katakan valid
2. Untuk Nilai korelasi X2.2 adalah 0,522. Angka ini berada di atas 0,30 sehingga di katakan valid
3. Untuk Nilai korelasi X2.3 adalah 0,624. Angka ini berada di atas 0,30 sehingga di katakan valid

4. Untuk Nilai korelasi X2.4 adalah 0,357. Angka ini berada di atas 0,30 sehingga di katakan valid
5. Untuk Nilai korelasi X2.5 adalah 0,554. Angka ini berada di atas 0,30 sehingga di katakan valid

**Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

Variabel	Standar	Korelasi	Keterangan
Y1.1	0,30	0,531	Valid
Y1.2	0,30	0,723	Valid
Y1.3	0,30	0,745	Valid
Y1.4	0,30	0,544	Valid
Y1.5	0,30	0,389	Valid

Dari tabel Uji Validitas di atas dapat di deskripsikan sebagai berikut :

1. Untuk Nilai korelasi Y1.1 adalah 0,531. Angka ini berada di atas 0,30 sehingga di katakan valid
2. Untuk Nilai korelasi Y1.2 adalah 0,723. Angka ini berada di atas 0,30 sehingga di katakan valid
3. Untuk Nilai korelasi Y1.3 adalah 0,745. Angka ini berada di atas 0,30 sehingga di katakan valid
4. Untuk Nilai korelasi Y1.4 adalah 0,544. Angka ini berada di atas 0,30 sehingga di katakan valid
5. Untuk Nilai korelasi Y1.5 adalah 0,389. Angka ini berada di atas 0,30 sehingga di katakan valid

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	keterangan
Lingkungan Kerja	0,689	0,60	Realibilitas
Fasilitas Kerja	0.737	0.60	Realibilitas
Kinerja karyawan	0,712	0,60	Realibilitas

Dari table uji realibilitas diatas dapat di deskripsikan sebagai berikurt

1. Dengan dilihat nilai cronch alpha variabel X1 adalah 0,689 maka dapat dikatakan reliable karna melewati standar yaitu 0,60
2. Dengan dilihat nilai cronch alpha variabel X2 adalah 0.737 maka dapat dikatakan reliable karna melewati standar yaitu 0,60
3. Dengan dilihat nilai cronch alpha variabel Y adalah 0,712, maka dapat dikatakan reliable karna melewati standar yaitu 0,60

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja organisasi terhadap kinerja karyawan. Analisis ini diperlukan untuk mencari persamaan regresi berganda, yaitu :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$  yang komponennya ( $\alpha$ ,  $b$ ,) diperoleh dengan menggunakan program SPSS.

Untuk lebih jelasnya akan dijelaskan hasil analisis regresi atas penilaian lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize D Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.327	1.306		8.530	.000
	Lingkungan kerja	1.477	.508	.207	2.676	.004
	Fasilitas kerja	.607	.064	.598	7.744	.000

$$Y = 16.327 + 1.477X_1 + 0.607X_2 + \bar{e}$$

1. Nilai konstanta/alpha = 16.327  
Nilai di atas merupakan nilai konstanta/alpha, dimana nilainya adalah 16.327 yang artinya nilai ini akan konstan atau tetap apabila variable lingkungan kerja dan fasilitas kerja tidak berubah.
2. Nilai koefisien X1 = (1.477)  
Nilai 1.477 bertanda positif, artinya terjadi penambahan pada variable lingkungan kerja yang mengakibatkan variabel kinerja karyawan bertambah pula.
3. Nilai koefisien X2 = (0.607)  
Nilai 0.607 bertanda positif, artinya terjadi penambahan pada variabel fasilitas kerja yang mengakibatkan variabel kinerja karyawan bertambah pula.

Uji t (Parsial)

Untuk dapat menguji apakah pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja organisasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat dilakukan uji *t* hitung dengan tingkat kepercayaan 95%, dengan formulasi sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.327	1.306		8.530	.000
Lingkungan kerja	1.477	.508	.207	2.676	.004
Fasilitas kerja	.607	.064	.598	7.744	.000

1. Untuk hasil uji *t* variable lingkungan kerja, dapat dilihat pada table signifikan diatas bahwa nilai signifikan lingkungan kerja adalah 0.004. Pada pengujian kali ini penelitian ini diterima dikarenakan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probability signifikan yaitu 0.05.
2. Untuk hasil uji *t* variable fasilitas kerja, dapat dilihat pada table signifikan diatas bahwa nilai signifikan variable fasilitas kerja organisasional adalah 0.000. Pada pengujian kali ini penelitian ini di terima dikarenakan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probability signifikan yaitu 0.05.

Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Change	Square	F Change	df
1	.745 <sup>a</sup>	.388	.638	2.118	.469	31.661	2	

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, nilai adjusted R square adalah sebesar 0,638 atau 63,8%. jadi pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y sebesar 63,8% dan selebihnya di pengaruhi oleh faktor lain sebanyak 37,2%

**Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Dapat dilihat pada tabel hasil pengujian menunjukkan bahwa pada hasil uji *t* nilai prob (t-statistik) variabel lingkungan kerja signifikan dengan taraf tingkat alpha 5%. Nilai prob. (t-statistik) pada variabel lingkungan kerja 0.004 lebih kecil dari tingkat alpha 5% (0,05) dan menunjukkan arah hubungan positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Hafanti et al., 2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

## **Pengaruh fasilitas kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Dapat dilihat pada tabel hasil pengujian menunjukkan bahwa pada hasil uji t nilai prob (t-statistik) variabel fasilitas kerja Organisasional signifikan dengan taraf tingkat alpha 5%. Nilai prob. (t-statistik) pada variabel fasilitas kerja Organisasional 0.000 lebih kecil dari tingkat alpha 5% (0,05) dan menunjukkan arah hubungan positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Nadapdap, 2017) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya dengan demikian dapat ditarik suatu kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. Lingkungan kerja lebih kecil dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa bagaimanapun Lingkungan kerja yang di terima oleh karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan.
2. Fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. Fasilitas kerja lebih kecil dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa bagaimanapun Fasilitas kerja organisasional yang di terima oleh karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan.

## **Referensi :**

- Astuti, R. W. (2020). Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JSMBI ( Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia )* , 10(1).
- Hafanti, O., Lubis, R., & Hafasnuddin. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 4(1).
- Indah, L. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jmk*, 1(1).
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1).
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1).
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1).
- Putra, I., & Rahyuda, A. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2).
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2).