

Pengaruh Fasilitas Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Endah Kartika Sari^{1*}, Yulia Aji Puspita²

Published online: 30 November 2022

Abstract: PT. Whitesky Aviation is a charter aircraft company. In implementing all its activities, of course, this company provides facilities to employees so that they can work more optimally and improve their performance. In this study, the aim was to find out how much influence workplace facilities have on employee performance. The research method used is a quantitative method. The respondents used in this study were 35. The existing population will be used as samples. The validity test uses the product moment correlation technique at a significant 5% (0.05) level with a degree of r table = 0.333 (N=35). While the reliability test uses Cronbach Alpha. While the analysis technique used is simple linear regression. The results showed an effect of workplace facilities on employee performance with a value of 43.8%.

Keywords: workplace facilities, employee performance, PT. Whitesky Aviation

Abstrak: PT. Whitesky Aviation merupakan salah satu perusahaan pesawat charter. Dalam proses pelaksanaan segala kegiatannya tentu saja perusahaan ini memberikan fasilitas kepada pada karyawan agar dapat bekerja lebih maksimal dan dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh fasilitas tempat kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan berupa metode kuantitatif. Responden yang digunakan pada penelitian ini sejumlah 35. Populasi yang ada akan digunakan semua sebagai sampel. Uji Validitas menggunakan teknik korelasi produk momen pada level of significant 5% (0,05) dengan derajat r tabel = 0,333 (N=35). Sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan Cronbach Alpha. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh dari variabel fasilitas tempat kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 43,8%.

Kata Kunci: fasilitas tempat kerja, kinerja karyawan, PT. Whitesky Av

PENDAHULUAN

Saat ini perkembangan moda transportasi di Indonesia sangat pesat. Ada banyak macam jasa yang ditawarkan mulai dari jasa menggunakan transportasi darat, laut, atau udara. Moda transportasi udara lebih diminati karena menawarkan perjalanan yang cepat dengan waktu yang singkat. Dengan banyaknya peminat yang menggunakan jasa transportasi udara maka banyak perusahaan lama yang meningkatkan pelayanannya dan ada pula perusahaan yang baru mendirikan usahanya di bidang transportasi udara ini. Penerbangan juga terdiri dari penerbangan berjadwal atau penerbangan komersial dan penerbangan tak berjadwal (*Chater*).

Penerbangan *charter* dapat disimpulkan bahwa penerbangan ini di mana penumpangnya menyewa sebuah

pesawat untuk melakukan penerbangan. Salah satu perusahaan yang menawarkan jasa penerbangan *charter* adalah PT. Whitesky Aviation. Perusahaan ini menawarkan penerbangan *charter* dengan banyak ragamnya. PT. Whitesky Aviation. Untuk mendukung kegiatan operasinya tentu PT. Whitesky Aviation dibantu dengan para karyawannya. Dalam melaksanakan semua kegiatan dengan tujuan untuk mencapai target perusahaan tersebut, maka perusahaan perlu menempatkan karyawan yang berkompetensi dengan tujuan mempercepat perusahaan mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki kompeten akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki peranan yang penting dalam semua kegiatan yang dijalankan dalam perusahaan.

Tjiptono (2014) menyatakan bahwa fasilitas kerja atau tempat kerja merupakan suatu penyajian pelayanan bagi karyawan untuk menunjang kinerja dalam upaya memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat dengan cepat meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas maka tujuan serta maksud dari adanya penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Whitesky Aviation di Cengkareng Heliport.

¹⁾² Prodi Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

*) *corresponding author*

Endah Kartika Sari

Email: ekartikasari871@gmail.com

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber pengetahuan dan referensi.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) pengaruh fasilitas tempat kerja terhadap kinerja karyawan dan 2) berapa besaran pengaruh fasilitas tempat kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber ilmu dan referensi terutama mengenai pemanfaatan sumber daya manusia. Di mana dalam sebuah perusahaan peran sumber daya manusia dan fasilitas sangat mempengaruhi hasil pengerjaan suatu tugas.

TINJAUAN PUSTAKA

Fasilitas Tempat Kerja

Manusia pada dasarnya akan selalu membutuhkan sarana dan prasarana pendukung saat melaksanakan pekerjaan. Baik dari dukungan dari dalam dirinya sendiri seperti kemampuan, keterampilan serta pengetahuan akan ilmu dan teknologi. Dukungan dari luar dirinya sendiri atau dukungan eksternal adalah lingkungan dan fasilitas pada tempat kerjanya. Menurut Hatta (2016) menjelaskan bahwa fasilitas ialah kenikmatan dalam bentuk yang nyata atau berbentuk fisik, fasilitas di tempat kerja yang biasa diberikan perusahaan untuk berkegiatan karyawan, serta mempunyai waktu kegunaan fasilitas tersebut yang relatif lama atau permanen serta memberikan kegunaan untuk saat ini atau pun dimasa depan. Dalam suatu perusahaan atau sebuah organisasi dalam proses pencapaian tujuan membutuhkan alat-alat pendukung yang dapat dimanfaatkan dalam aktivitas yang berlangsung dalam perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan perusahaan untuk menjalankan kegiatannya sangat beragam bentuknya, jenis maupun manfaatnya. Semakin besar dan berkembangnya suatu perusahaan ataupun organisasi maka akan semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung yang digunakan. Moenir (2015) mengatakan bahwa fasilitas tempat kerja memiliki indikator yang dibagi menjadi 3 golongan besar yaitu:

1. Fasilitas Peralatan Kerja adalah semua jenis objek benda yang memiliki fungsi langsung sebagai alat produksi yang dapat menghasilkan produk benda atau mampu mengubah suatu benda menjadi benda lain yang memiliki fungsi yang berlainan. Peralatan kerja ini dibagi menjadi dua macam yaitu, peralatan kerja tunggal guna dan peralatan kerja serbaguna. Peralatan kerja tunggal, Contohnya adalah alat tulis manual atau listrik (mesin ketik) yang hanya digunakan untuk mengetik saja, *printer* hanya untuk mencetak dokumen, dan alat *scan* yang hanya dapat digunakan untuk melakukan *scan* saja. Sedangkan peralatan kerja serbaguna, Contohnya adalah *personal computer* (PC) yang dapat digunakan untuk membuat grafik, surat, *powerpoint*, menyimpan arsip data dan analisis data.
2. Fasilitas Perlengkapan Kerja adalah perlengkapan kerja yaitu semua jenis objek benda yang memiliki fungsi tidak langsung sebagai alat bantu produksi, mempercepat proses, menumbuhkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan. Contoh dari fasilitas tempat kerja seperti bangunan atau gedung, ruang kerja dan ruang lain seperti toilet, alat komunikasi, alat yang digunakan untuk memberikan kesejukan seperti AC dan kipas, cahaya yang cukup, peralatan mebel, segala macam peralatan rumah tangga.
3. Fasilitas sosial ialah Fasilitas sosial adalah fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang

berfungsi secara sosial. Contohnya adalah penyediaan rumah *mess*, rumah dinas dan kendaraan bermotor. Melalui pengaturan dan pengadaan yang objektif dan rasa adil yang timbul dengan keinginan ingin membantu perusahaan dan pegawai dalam mempercepat organisasi mencapai tujuannya.

Kinerja

Kinerja sendiri menurut Siagian (2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi kerja yang dapat dicapai oleh karyawan suatu perusahaan baik bersifat individual atau kelompok sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan, dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma yang ada.

Menurut Sedarmayanti (2017) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain Sikap dan mental (Motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja). Karyawan yang mengalami masalah kesehatan mental, kurangnya motivasi, kurangnya disiplin kerja akan mengalami kebingungan serta kesulitan dalam berkonsentrasi. Yang kedua merupakan pendidikan, Dengan latar belakang pendidikan karyawan yang berbeda-beda maka kinerja yang dihasilkan pun berbeda. Biasanya karyawan yang memiliki tingkat pendidikan tinggi memiliki keterampilan yang lebih jika dibandingkan dengan karyawan dengan pendidikan yang rendah. Ketiga adalah keterampilan, Seperti yang dijelaskan di atas bahwa keterampilan membantu karyawan menyelesaikan tugasnya dengan lebih cepat. Pengerjaan tugas yang lebih cepat menghasilkan kinerja yang meningkat. Yang keempat ialah Manajemen kepemimpinan, Dengan kebijakan yang diberikan oleh pimpinan seperti arahan bagi anggotanya dalam semua kegiatan perusahaan. Kelima merupakan penghasilan, Penghasilan menjadi faktor pendorong bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Keenam ada Gaji dan kesehatan, ketujuh ada Jaminan sosial, kedelapan ada iklim kerja, Iklim sangat mempengaruhi kondisi fisik karyawan. Kesembilan ada prasarana, Jika prasarana sulit diakses karyawan hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan tenaga karyawan akan habis dalam perjalanan menuju perusahaan dan karyawan akan merasa lelah setelah sampai di perusahaan. Kesepuluh ada Teknologi, Teknologi mempermudah semua kegiatan karyawan. Menurut Mangkunegara (2015), indikator untuk mengukur kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja merupakan tingkatan seberapa baik seorang karyawan dalam perusahaan menyelesaikan tugas yang wajib dikerjakan.
2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja merupakan jumlah kerja karyawan dalam satu harinya, Kuantitas kerja bisa diamati dan dinilai dari seberapa cepat kerja setiap karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas kerja ialah tanggung jawab seorang karyawan dapat menjalankan tugasnya tepat waktu tanpa adanya kesalahan.
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab kepada pekerjaan yang diberikan merupakan kesadaran serta kewajiban akan pengerjaan tugas yang diberikan.

Hipotesis

HO: Tidak ada pengaruh fasilitas tempat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Whitesky Aviation di Cengkareng Heliport.

Ha: Adanya pengaruh Fasilitas tempat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Whitesky Aviation di Cengkareng Heliport.

METODE PENELITIAN

Desain dalam penelitian ini mengusung metode kuantitatif. Menurut Azwar (2013) metode kuantitatif ialah metode analisis yang ditekankan pada data angka yang kemudian diolah dengan statistik. Maka hasil yang diperoleh menunjukkan hubungan antar variabel. Dapat diartikan bahwa metode kuantitatif ialah sebuah metode penelitian yang dipergunakan untuk mengamati populasi atau sampel. Data akan dikumpulkan dengan instrumen atau alat ukur yang mana akan dianalisis dan diambil kesimpulannya.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Whitesky Aviation yang terletak di Cengkareng HeliPort yang berada di Jl. Soekarno-Hatta South Perimeter, RT.003/RW.008, Pajang, Kec. Benda, Kota Tangerang, Banten 15126. Waktu pelaksanaan penelitian pada bulan Oktober.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di bawah PT. Whitesky Aviation di Cengkareng Heliport sebanyak 35 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Data akan diolah menggunakan Uji Instrumen. Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Menurut Sugiyono (2019) berpendapat bahwa uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Sedangkan uji reliabilitas menurut Sugiyono (2017) berpendapat bahwa uji reliabilitas merupakan sebuah uji yang menentukan sejauh mana hasil dari pengukuran dari sebuah objek yang sama, akan menghasilkan hasil yang sama.

Teknik Analisis Data

1. Uji Regresi Linear Sederhana menurut Sugiyono (2017) regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan yang fungsional antara satu variabel independen dan satu variabel dependen. Mengkaji adanya keterkaitan atau pengaruh antara satu variabel atau lebih antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Persamaan analisis regresi linear sederhana menggunakan rumus di bawah ini:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta a (unstandardized coefficients)

b = Konstanta b

X = Fasilitas tempat kerja

2. Uji T (Parsial) Menurut Ghozali (2016) mengemukakan pendapatnya bahwa uji t dalam konsepnya menunjukkan pengaruh dari satu variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian akan dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Diterima tidaknya hipotesis memiliki kriteria sebagai berikut:
 - a) Jika signifikansi memiliki nilai $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisiensi regresi tidak signifikan). Hal ini memiliki artian secara parsial bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
 - b) Jika signifikansi memiliki nilai $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisiensi regresi signifikan). Hal ini memiliki artian secara parsial bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
3. Koefisiensi determinasi menurut Gozali (2016) menjabarkan bahwa Koefisien determinasi difungsikan untuk menghitung atau mengukur seberapa besar pengaruh model dalam menerangkan variasi variabel dependennya.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Maksud dari koefisien determinasi

r^2 = Koefisiensi determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan peneliti, maka dapat dilihat bahwa model hubungan dari analisis regresi linear sederhana dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:

Tabel 1 Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.222	3.837		3.967	.000
	FASILITAS TEMPAT KERJA	.421	.083	.662	5.076	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dapat dilihat di dalam tabel. Pada kolom *Unstandardized coefficients* (kolom B), tertera nilai constanta sebesar 15,222 koefisien fasilitas tempat kerja sebesar 0,421. Maka hasil menunjukkan uji regresi linear sederhana dengan persamaan yang dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + bx \\ = 15,222 + 0,421 x$$

Tabel 2 Uji T (Parsial)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.222	3.837		3.967	.000
	FASILITAS TEMPAT KERJA	.421	.083	.662	5.076	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dapat dilihat dalam tabel 2 dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai t hitung 5,076 dan nilai signifikansinya 0,000. Maka dapat disimpulkan dengan nilai t hitung 5,076 > dari tabel 2,035. Serta nilai sig fasilitas tempat kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini mengartikan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yang mana memiliki artian terdapat pengaruh variabel fasilitas tempat kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 3 Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.662 ^a	.438	.421	2.291	

a. Predictors: (Constant), FASILITAS TEMPAT KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai dari koefisiensi determinasi memiliki nilai sebesar 0,438 atau 43,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independennya yaitu fasilitas tempat kerja sebesar 43,8%. Sedangkan sisanya 56,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Variabel fasilitas tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Whitesky Aviation di Cengkareng Heliport. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 5,076 > t tabel 2,035 serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang artinya hipotesis diterima.

Dilihat dari hasil uji koefisiensi determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,438 atau 43,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independennya yaitu fasilitas tempat kerja sebesar 43,8%. Sedangkan sisanya 56,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Koefisiensi regresi untuk fasilitas tempat kerja sebesar 0,421 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor fasilitas tempat kerja maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 42,21%.

Uji T (Parsial)

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan apakah variabel independen atau variabel bebas dalam modelnya dapat memberikan pengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Uji koefisiensi determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependent.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti, maka peneliti mengajukan saran sebagai berikut:

Kantor PT. Whitesky Aviation yang berada di Cengkareng Heliport disarankan untuk menyediakan fasilitas tempat kerja yang memberikan dukungan untuk segala kegiatan yang ada di perkantoran, misalnya pengadaan fasilitas kantin, penambahan printer dan scanner di setiap departemen, serta penambahan toilet.

Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat mengkaji secara lebih dalam tentang variabel fasilitas tempat kerja yang di dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dijadikan bahan kepada penelitian lanjutan untuk masa yang akan datang dan diharapkan dapat menambahkan variabel di luar variabel yang ada dalam penelitian ini.

REFERENCES

Akbar, A. 2017. Pengaruh fasilitas kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor dinas pu bina marga prov. Sul-sel. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Makasar. Makasar

- Anam, K, dan R edy. 2017. Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Manajemen*. 6 (4): 1-11.
- Dahlius, A dan M Ibrahim. 2016. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Bank riaukepri cabang teluk kuantan kabupaten kuantan singingi. *Tesis*. Universitas Riau. Riau
- Faizati, A. N. 2020. Analisis Pentingnya Fasilitas Kantor Dan Pemberian Kompensasi Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Lajel Home Shopping Banjarmasin. *Skripsi*. Universitas Islam Kalimantan. Kalimantan
- Gaol, J.L dan Endieni. 2020. Pengaruh fasilitas kantor dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai dinas ketenagakerjaan kota medan.

