

## Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Tri Agung Nusantara Management Jakarta Selatan

Hadi Suprihartiningsih<sup>1\*</sup>, Laura Komala<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pamulang, Banten

Email: [dosen01013@unpam.ac.id](mailto:dosen01013@unpam.ac.id) <sup>1\*</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Tri Agung Nusantara Management di Jakarta Selatan. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, metode pengumpulan data dengan populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yaitu sebanyak 60 orang dengan teknik sampel jenuh. Sedangkan analisis data yang digunakan berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan). Hasil penelitian pada variabel Fasilitas Kerja (X1) menunjukkan terdapat pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial, dilihat dari uji t yang menunjukkan nilai thitung (5,508) > ttabel (1,671) dan Sig.(0,000 < 0,05). Pada variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial, dilihat dari uji t yang menunjukkan nilai thitung (8,825) > ttabel (1,671) dan Sig.(0,000 < 0,05). Hasil secara simultan/ bersama-sama menunjukkan terdapat pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan, yang dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan nilai Fhitung (38,300) > Ftabel (3,16) dan Sig. (0,000 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan Berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Tri Agung Nusantara Management di Jakarta Selatan.

**Keyword:** Fasilitas kerja, Lingkungan kerja, Produktivitas karyawan

### PENDAHULUAN

Perusahaan *food and beverage* adalah perusahaan yang bergerak pada bidang industri makanan dan minuman. Dapat dilihat dari jumlah perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia bahwa perusahaan makanan dan minuman sangat berkembang dengan pesat meskipun dihadapi berbagai persaingan yang ketat. Hal ini menuntut perusahaan untuk bekerja secara efektif dan efisien, maka diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas. Tuntutan

perusahaan untuk memperoleh, mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia merupakan tantangan yang cukup besar dan tidak mudah, karena karyawan merupakan penggerak utama jalannya kegiatan operasional perusahaan.

Faktor-faktor produktivitas karyawan dipengaruhi oleh fasilitas kerja dan lingkungan kerja. Seiring dengan perubahan jaman yang semakin maju, sehingga tuntutan kerja yang diinginkan oleh tempat kerja semakin meningkat. Dengan adanya peningkatan tuntutan kerja, maka perlu

adanya upaya yang dilakukan oleh organisasi yakni upaya peningkatan fasilitas kerja dan lingkungan kerja yang dapat mendukung karyawan agar bekerja dengan nyaman.

Menurut Moenir (2016:197), “Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya sebuah perusahaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu terselesaikannya sebuah pekerjaan. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan sebagai salah satu pendorong untuk bekerja. Apabila fasilitas kerja perusahaan sudah lengkap dan baik maka diharapkan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Fasilitas kerja di PT. Tri Agung Nusantara Management di Jakarta Selatan yang menjadi menurunnya produktivitas pada karyawan, seperti ketersediaan komputer yang hanya berjumlah 33 (tiga puluh tiga) unit tidak sesuai dengan jumlah karyawan meskipun sudah ditambah dengan laptop sebanyak 19 (sembilan belas) unit, printer hanya memiliki 4 (empat) unit untuk keperluan seluruh operasional dan terkadang macet atau rusak, toilet yang dimiliki hanya 3 (tiga) untuk kebutuhan seluruh karyawan yang terkadang harus menunggu antrian serta ruangan toilet untuk laki-laki dan wanita yang tidak terpisah sehingga mengganggu kenyamanan para

pekerja wanita, tidak adanya tempat untuk beribadah (musholla) dan ruang kesehatan, tidak memiliki alat pemadam kebakaran dan yang terakhir yaitu tempat parkir yang kurang luas untuk kendaraan seluruh karyawan.

Selain fasilitas kerja yang mempengaruhi produktivitas karyawan, identifikasi lainnya yaitu lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:26), “Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, dan akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”. Lingkungan kerja yang baik merupakan suatu kondisi pekerjaan yang dapat memberikan suasana dan situasi kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang terjadi disini adalah kurangnya pencahayaan, sirkulasi udara dan kelembaban udara yang kurang baik, tata ruang kerja yang sempit, kebisingan kendaraan dari luar perusahaan yang terdengar hingga ke dalam dan perusahaan tidak memiliki petugas keamanan hanya bergantung pada CCTV yang tersedia.

Menurut Sutrisno (2016:102), “Produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja”. Setiap perusahaan berusaha mendapatkan produktivitas terbaik dari karyawan dengan harapan akan terwujudnya tujuan perusahaan. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan ini mengalami penurunan produktivitas. Dengan jumlah

karyawan sebanyak 60 orang terdapat rendahnya kejujuran dan loyalitas kerja, dan kurangnya keterampilan dan rasa tanggung jawab akan pekerjaan, hubungan kerja yang kurang terjalin antara sesama karyawan maupun karyawan dengan pemimpin, tidak tepat waktu dalam penyerahan tugas, serta hasil kerja yang dirasa kurang optimal, dan ketidakdisiplinan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tri Agung Nusantara Management di Jakarta Selatan.

## METODE

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu untuk mengetahui tentang pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tri Agung Nusantara Management di Jakarta Selatan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel, yaitu seluruh karyawan PT. Tri Agung Nusantara Management di Jakarta Selatan yang berjumlah 60 orang karyawan.

Teknik pengumpulan data menggunakan studi pustaka (*library research*) dan studi lapangan (*field research*). Data primer terdiri dari observasi, dan kuesioner menggunakan skala likert. Data sekunder terdiri dari dokumentasi dan studi kepustakaan.

Analisa data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik

yang terdiri dari uji normalitas, uji muktikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heterokedatisitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji t, dan uji f dengan bantuan SPSS versi 24.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, apakah valid atau tidak valid. Keseluruhan variabel penelitian memuat 30 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Dalam uji validitas ini, peneliti menggunakan teknik koefisien korelasi Product Moment. Syarat keputusan dikatakan valid atau tidak valid yaitu membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, taraf signifikansi  $\alpha = 0,5$  atau (5%) dengan tingkat kepercayaan pengujiannya adalah 95%. Bila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid, dengan nilai  $r_{tabel}$  (0,254). Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
Fasilitas Kerja (X1)	Item Kuisioner 1	0,624	0,254	Valid
	Item Kuisioner 2	0,542	0,254	Valid
	Item Kuisioner 3	0,629	0,254	Valid
	Item Kuisioner 4	0,636	0,254	Valid
	Item Kuisioner 5	0,618	0,254	Valid
	Item Kuisioner 6	0,594	0,254	Valid
	Item Kuisioner 7	0,605	0,254	Valid
	Item Kuisioner 8	0,535	0,254	Valid
	Item Kuisioner 9	0,576	0,254	Valid
	Item Kuisioner 10	0,583	0,254	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	Item Kuisioner 1	0,821	0,254	Valid
	Item Kuisioner 2	0,783	0,254	Valid
	Item Kuisioner 3	0,777	0,254	Valid
	Item Kuisioner 4	0,764	0,254	Valid
	Item Kuisioner 5	0,510	0,254	Valid

	Item Kuisioner 6	0,815	0,254	Valid
	Item Kuisioner 7	0,651	0,254	Valid
	Item Kuisioner 8	0,790	0,254	Valid
	Item Kuisioner 9	0,732	0,254	Valid
	Item Kuisioner 10	0,555	0,254	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	Item Kuisioner 1	0,795	0,254	Valid
	Item Kuisioner 2	0,667	0,254	Valid
	Item Kuisioner 3	0,632	0,254	Valid
	Item Kuisioner 4	0,687	0,254	Valid
	Item Kuisioner 5	0,742	0,254	Valid
	Item Kuisioner 6	0,609	0,254	Valid
	Item Kuisioner 7	0,711	0,254	Valid
	Item Kuisioner 8	0,828	0,254	Valid
	Item Kuisioner 9	0,867	0,254	Valid
	Item Kuisioner 10	0,668	0,254	Valid

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam uji reliabilitas ini, peneliti menggunakan metode Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Kriteria penentuan reliabilitas yaitu jika nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ )  $\geq 0,60$  maka dinyatakan reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini

Tabel 2. Hasil Reliabilitas

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Syarat</i>	<i>Ket</i>
Fasilitas Kerja (X1)	0,796	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,892	0,60	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,895	0,60	Reliabel

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N	60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean Std. Deviation
	,0000000 3,85825418
Most Extreme Differences	Absolute
	,098
Positive	,098
Negative	-,057
Test Statistic	,098
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 3 di atas mengenai hasil pengujian menggunakan SPSS *Statistics* versi 24 dapat dilihat bahwa nilai probabilitas ( $0,200$ )  $> 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (*independent*). Deteksi tidak adanya multikolinearitas yakni dengan melihat besar VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Tolerance. a). Mempunyai nilai VIF  $< 10$ , b). Mempunyai angka Tolerance  $> 0,1$ .

Hasil uji multikolinearitas variabel bebas (independent) antara fasilitas kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	8,042	4,137			1,944	,057		
Fasilitas Kerja	,030	,175	,023		,174	,863	,421	2,378
Lingkungan Kerja	,770	,139	,739		5,542	,000	,421	2,378

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Berdasarkan tabel 4. di atas mengenai hasil pengujian menggunakan SPSS *Statistics* versi 24 dapat dilihat bahwa nilai VIF (2,378)  $< 10$  dan angka Tolerance (0,421)  $> 0,1$ . Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

### c. Uji Auto Korelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada

korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Autokorelasi tidak terjadi jika angka Durbin-Watson  $1 < DW < 3$ . Kriteria yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi adalah dengan uji Durbin-Watson. Hasil uji Durbin-Watson untuk persamaan regresi pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dapat dilihat dalam gambar di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Durbin-Watson

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,781 <sup>a</sup>	,610	,597	3,736	2,038

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Berdasarkan tabel 5 di atas mengenai hasil pengujian menggunakan SPSS *Statistics* versi 24 dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2,038 yang berarti tidak  $< 1$  dan tidak  $> 3$ . Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi autokorelasi.

#### d. Uji Heterokedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Glejser

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
1 (Constant)	,706	,422	,292	,772	
Fasilitas Kerja	,230	,102	,440	,250	,072
Lingkungan Kerja	,185	,101	,307	,566	,123

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Berdasarkan tabel 6 di atas mengenai hasil pengujian menggunakan SPSS *Statistics* versi 24 dapat dilihat bahwa pada variabel

fasilitas kerja nilai Sig. (0,072)  $> 0,05$  dan pada variabel lingkungan kerja nilai Sig. (0,123)  $> 0,05$ , maka model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji F Fasilitas Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Anova <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1180,302	2	590,151	38,30	,000 <sup>b</sup>
Residual	878,281	57	15,408		
Total	2058,583	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja

Berdasarkan tabel 7 di atas mengenai hasil pengujian menggunakan SPSS *Statistics* versi 24 diperoleh nilai F hitung sebesar 38,300 dan F tabel diperoleh dari (2;n-k) atau (2;60-3) = draft 2 ke 57 (F tabel = 3,16). Maka nilai F hitung (38,300)  $> F$  tabel (3,16) dan nilai signifikansi menunjukkan angka sebesar 0,000  $< 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan (Y), dengan demikian hipotesis diterima.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian pada variabel Fasilitas Kerja (X1) menunjukkan terdapat pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial, dilihat dari uji t yang menunjukkan nilai thitung (5,508)  $> ttabel$  (1,671) dan Sig. (0,000  $< 0,05$ ). Pada variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan terdapat pengaruh Lingkungan



Kerja terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial, dilihat dari uji  $t$  yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  ( $8,825$ ) >  $t_{tabel}$  ( $1,671$ ) dan  $Sig.$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil secara simultan/ bersama-sama menunjukkan terdapat pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan, yang dilihat dari hasil uji  $F$  yang menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  ( $38,300$ ) >  $F_{tabel}$  ( $3,16$ ) dan  $Sig.$  ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Tri Agung Nusantara Management di Jakarta Selatan.

### UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih untuk pihak perusahaan beserta para staff yang telah meluangkan waktunya selama peneliti melakukan penelitian. Dan terima kasih untuk pihak – pihak yang telah mendukung maupun membantu dalam penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'aruf. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Algifari. (2014). Statistik Induktif Untuk Ekonomi Dan Bisnis. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Anandita, Septian R., Susi Indriyani & Wisnu Mahendri. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Zam-Zam Jombang). Diterbitkan oleh Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jurnal Inovasi Penelitian Vol. 2 No. 3 E-ISSN : 2722-9467 P-ISSN: 2722-9475

- Arifin, Zainal. (2013). Evaluasi Pembelajaran. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Barry, Cushway. (2012). Human Resource Management. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Daradjat, Zakiah. (2014). Statistika dalam Penjas. Bandung: FPOK UPI.
- Dinantara, M. Duddy & Della Oktaviani. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Alfabet Berkas Citrabuana. Diterbitkan oleh Universitas Pamulang, Tangerang Selatan. JENIUS Vol. 3 No. 1 P-ISSN: 2581-2769 E-ISSN: 2598-9502
- Ganyang, Machmed Tun. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Fuad, M. (2008). Structural equation modeling. Edisi II, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.
- Hindriari, Reni. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Legok. Diterbitkan oleh Universitas Pamulang, Tangerang Selatan. Jurnal Semarak Vol. 1 No. 1 Hal (92-

107) P-ISSN: 2615-6849 E-ISSN: 2622-3686

Lajatuma, Terry A., Elva Nuraiana, Juli Murwani. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. Diterbitkan oleh Universitas PGRI, Madiun. The 9th FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Vol. 5 No. 1 E-ISSN: 2337-9723

Mukrodi & Hamdani Saputra. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas PT. Ophir Energy-Jakarta. Diterbitkan oleh Universitas Pamulang, Tangerang Selatan. Jurnal Disrupsi Bisnis Vol. 1 No. 1 ISSN: 2621-797X.