

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAKRIE SUMATERA PLANTATION,Tbk

Maya¹, Ningsih Situmorang²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi International Business Management Indosnesia

Email:mayatamba93@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of facilities and work environment on employee performance at PT. Bakrie Sumatera Plantations.Tbk. The population in this study were employees of PT. Bakrie Sumatera Plantations.Tbk, amounting to 40 respondents. While the determination technique is simple random sampling. The data sources in this study were primary data and secondary data. Where the primary data from observations and questionnaires. Meanwhile, secondary data can be obtained from data that has been documented. While the analysis technique used is multiple regression analysis.

The results of multiple regression analysis are $Y = 13,521 + 0,216X_1 + 0,495X_2 + e$ which shows that work facilities and work environment have a positive and significant effect on employee performance. While the hasil test (t) or partial test shows that work facilities have a positive and significant effect on employee performance which can be seen from the t value $2.073 > t$ table 1.68709 and work environment variables also have a positive and significant effect on employee performance where it can be seen the value count $4.479 > t$ table 1.68709.

The results of the determinant coefficient with a correlation regression value of 0.753 means that together the Work Facilities and Work Environment on Employee Performance at PT. Bakrie Sumatra Plantations.Tbk has contributed to a close and positive level. Where the Adjusted R Square value is 0.567 (56.7%). So it can be said that 56.7% variation of the dependent variable, namely work facilities and work environment in the model can explain the variable performance of employees at PT. Bakrie Sumatera Plantations.Tbk while the remaining 43.3% is influenced by other variables outside the model.

Keywords: Work Facilities and Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan faktor penentu perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi.

Untuk itu, diperlukan sebuah cara khusus dalam memberdayakan sumber daya manusia yang ada diperusahaan tersebut. Upaya pemberdayaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh tersebut dikenal dengan istilah manajemen SDM. Jika diaplikasikan dengan akurat dan bijaksana, manajemen SDM mampu memaksimalkan kinerja sebuah perusahaan sehingga perkembangannya dapat berjalan lebih pesat lagi. Karena perannya yang cukup penting bagi perkembangan perusahaan, memahami tentang manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) adalah hal yang wajib dilakukan oleh para pemilik perusahaan dan karyawan HRD (Human Resort Departmen).

Sedarmayanti (2015:13) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada mesin-mesin atau sarana prasarana yang modern dan canggih, tetapi justru tergantung kepada SDM yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Faktor-faktor kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh fasilitas kerja dan lingkungan kerja. Fasilitas kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu alat yang dapat memudahkan dan memperlancar segala sesuatu usaha. Adapun yang dapat memudahkan atau memperlancar kinerja karyawan adalah benda-benda seperti mesin dan peralatannya. Jadi dalam hal ini fasilitas adalah sarana yang ada dalam perkebunan.

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen yang memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan seperti dalam penyelesaian tugas dalam perusahaan.

PT.Bakrie Sumatera Plantation (Kuala Piasa Estate) adalah merupakan perusahaan perkebunan sawit. Masalah yang sering timbul pada PT.Bakrie Sumatera Plantation, Tbk adalah fasilitas kerja atau peralatan panen di perkebunan yang terkadang tidak terencana dengan baik dari segi kecukupan jumlah dan cara kerja yang sebagian masih mengadopsi sistem tradisional. Peralatan modern tidak cukup sehingga menggunakan sebagian peralatan tradisional. Dimana, dengan sistem tradisional menyebabkan target produksi tidak tercapai, baik dari segi waktu maupun jumlah. Jumlah hasil panen juga jadi tidak stabil tiap tahunnya. Hal-hal tersebut bisa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu hal yang sangat mempengaruhi bagi setiap karyawan dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja bukan saja hanya bagaimana kondisi keamanan lingkungan secara fisik melainkan juga terkait pada setiap individu mulai dari pimpinan tertinggi hingga karyawan terendah yang tinggal di lingkungan tersebut. Baik itu antara pimpinan dengan anggota/karyawan juga antara karyawan dan karyawan lainnya. Hal inilah yang sangat mempengaruhi *mood* dan ketahanan setiap anggota maupun karyawan dalam perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja dapat menambah kenyamanan dan konsentrasi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan dan dianggap tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan, karyawan akan merasa tidak betah dan tidak bersemangat dalam menjalankan kewajibannya dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan. Hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan. Pada penelitian ini, peneliti lebih membahas kepada Lingkungan Kerja Non Fisik. Karena Masalah yang sering timbul di PT.Bakrie Sumatera Plantation adalah perbedaan tingkat pendidikan yang berbeda pada perusahaan mengakibatkan adanya komunikasi yang kurang baik antara atasan dengan karyawan dan karyawan sesama karyawan, hal ini juga berimbas kepada ketidakpahaman atas instruksi kerja. Selain itu juga pemimpin yang kurang memahami kondisi psikologis karyawannya juga berpengaruh kepada kinerja karyawannya.

Setiap perusahaan tentu mengharapkan agar bisa mencapai tujuan secara maksimal. Banyak faktor yang menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan, salah satunya adalah sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada kelangsungan hidup ataupun operasional perusahaan. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan, yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap

karyawan. Kinerja yang baik merupakan satu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu yang akhirnya akan menuju pada pencapaian tujuan perusahaan.

Dari defenisi-defenisi kinerja tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang telah diperoleh karyawan berdasarkan standar dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas oleh karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Terry Awitanto Lajatuma (2017), Juli Murwawi bahwa Fasilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pada penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian tersebut Penulis tertarik melakukan penelitian ini.

Dari beberapa penjelasan diatas, fasilitas kerja dan lingkungan kerja merupakan hal yang akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai bagi karyawan dan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan akan membawa dampak yang positif sehingga hal ini dapat menambah rasa nyaman dan kinerja karyawan dapat meningkat.

Menurut data dari PT.Bakrie Sumatera Plantation,Tbk hasil pemanen pertahun 2019 tidak stabil atau tidak memenuhi target atau nilai optimal. PT.Bakrie Sumatera Plantation telah menetapkan jumlah optimal dalam setiap pemanennya 1.500kg/pemanen dan itu juga masih bisa di tingkatkan sampai dengan 1.800kg/ pemanen. Namun pada data yang di peroleh dari PT.Bakrie Sumatera Plantations,Tbk hasil panen tiap bulannya tidak stabil, bahkan hasil panen yang memenuhi nilai optimal hanya pada bulan februari dan bulan juni, pada bulan sebelumnya dan berikutnya hasil panen sudah dibawah nilai optimal.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan ketidak stabilan hasil panen yang terjadi pada PT.Bakrie Sumatera Plantation, yaitu lingkungan kerja, jumlah buah matang, dan fasilitas kerja atau alat kerja yang kurang terencana dengan baik. Dilihat dari sisi lingkungan kerja, kurangnya komunikasi yang baik dalam hal instruksi kerja antara pemimpin dengan bawahan mengakibatkan kinerja karyawan kurang baik, dan hubungan karyawan dengan sesama karyawan ketidak adanya kerja sama yang baik maka hal itu mengakibatkan kinerja yang kurang baik dan bahkan tidak dapat mencapai target yang telah di tentukan oleh perusahaan.

Selain dari lingkungan kerja kurangnya buah matang juga salah satu hal yang menyebabkan tidak tercapainya target panen yang di tentukan oleh perusahaan. Kurang baiknya ketersediaan fasilitas pada PT.Bakrie Sumatera Plantation,Tbk sehingga berimbas kepada produktivitas yang kurang baik, karyawan tidak dapat mencapai produktivitas yang optimal, mengakibatkan hasil panen fluktuatif.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:55), jenis penelitian secara umum dikelompokkan menurut bidang, tujuan, metode, tingkat eksplansi, dan waktu. Jenis penelitian ini adalah penelitian penelitian kuantitatif, yaitu dengan maksud untuk mencari pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang bermaksud untuk mengetahui pengaruh antara fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantation,tbk (Kuala Piasa Estate).

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2010:119). Populasi adalah totalitas semua nilai

yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kualitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan atau orang bekerja di perkebunan khusus pemanen pada PT.Bakrie Sumatera Plantation,tbk. Berdasarkan data yang diperoleh dari Ass (Asisten) Manager bahwa jumlah pemanen di pada PT.Bakrie Sumatera Plantation adalah berjumlah 200 Karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2012:73) pengertian dari sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Dalam penelitian ini peneliti tidak mungkin mengambil sampel dari semua karyawan yang berjumlah 200 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak dari populasi karena populasi dianggap homogen. Arikonto (2012:104) menyatakan bahwa apabila, terdapat populasi penelitian < 100 orang, maka penarikan sampel untuk responden dilakukan secara keseluruhan. Tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi.

Berdasarkan pendapat tersebut, teknik pengambilan sampel digunakan peneliti adalah 20% dari jumlah populasi.

$$n = 20\% \times 200$$

$$n = 40$$

jadi jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 40 Karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan yaitu :

1. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian sehubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi dengan melakukan tanya jawab secara lisan dan tatap muka dengan responden. Wawancara digunakan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk melakukan permasalahan yang harus diteliti.
3. Daftar Pernyataan (Kuisisioner), merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyiapkan satu set pertanyaan yang tersusun secara sistematis dan standar yang diberikan kepada responden untuk dijawab tentang variabel-variabel pelayanan, loyalitas dan kepuasan pelanggan, kemudian dari jawaban itu diberikan skornya dengan skala *Likert*.
4. Studi Dokumentasi, yaitu melakukan pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari dokumen, buku, literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Jenis dan Sumber Data

Menurut Soewadji (2012:147), sumber data penelitian terdiri dari :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh peneliti langsung dari objek yang diteliti tanpa menggunakan perantara. Pada penelitian ini data primer menggunakan kuisisioner yang diberikan pada responden atas permasalahan yang diteliti
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen, publikasi yang sudah ada dalam bentuk jadi atau data yang diperoleh melalui bahan kepustakaan. Data sekunder profil perusahaan, struktur organisasi, dan deskripsi pekerja

Analisis data**Statistik Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), minimum maksimum dan standar deviasi. Statistik deskriptif adalah statistika yang digunakan dalam mendeskripsikan data menjadi informasi yang lebih jelas serta mudah dipahami yang memberikan gambaran mengenai penelitian berupa hubungan dari variabel-variabel independen yang diporsikan dengan dewan direksi dan ukuran perusahaan. Hasil penelitian deskriptif dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 1. Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Sum	Mean	Std. Deviati on
Fasilitas kerja	40	30,00	50,00	1728,00	43,2000	6,37382
Lingkungan Kerja	40	33,00	50,00	1747,00	43,6750	6,03998
Kinerja Karyawan	40	33,00	50,00	1779,00	44,4750	5,19362
Valid N (listwise)	40					

Sumber : data sekunder diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV.7 di atas menunjukkan bahwa N atau jumlah data dari setiap variabel yang valid berjumlah 40, dari 40 sampel kinerja karyawan (Y) nilai minimum sebesar 33,00 nilai maksimum sebesar 50,00 dan diketahui nilai mean sebesar 44,4750 serta nilai standard deviasi sebesar 5,19362 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Fasilitas kerja (X1) dari 40 sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 30,00 dan nilai maksimum sebesar 50,00 nilai mean sebesar 43,2000, serta nilai standar deviasi sebesar 6,37382 artinya nilai mean fasilitas kerja lebih besar dari nilai standart sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Lingkungan kerja (X2) dari 40 sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 33,00 yang nilai maksimumnya sebesar 50,00, serta nilai standart deviasi sebesar 5,19362 yang artinya nilai mean lebih besar dari standart sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009:45). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel.

Variabel Fasilitas Kerja (X₁)

Hasil uji validitas variabel fasilitas kerja (X₁) sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel fasilitas kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P.1	38,8000	33,908	,882	,937
P.2	38,6750	36,892	,544	,949
P.3	38,9500	32,869	,747	,941
P.4	38,8750	32,933	,829	,938
P.5	39,2500	31,013	,819	,939
P.6	38,7250	35,179	,692	,944
P.7	39,0000	31,487	,856	,936
P.8	38,7750	34,692	,764	,941
P.9	38,9750	32,384	,812	,938
P.10	39,0000	31,487	,856	,936

Sumber: Hasil diolah spss versi 22

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai r_{hitung} pengujian dari variabel fasilitas kerja memiliki nilai yang lebih besar dari r_{tabel} yang bernilai 0,3160 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari fasilitas kerja yang digunakan adalah *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian.

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X₂) sebagai berikut

:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P.1	39,3750	28,907	,859	,911
P.2	39,5000	29,077	,651	,924
P.3	39,3000	30,677	,641	,923
P.4	39,3500	28,797	,866	,911
P.5	39,1750	30,917	,781	,917
P.6	39,4000	30,195	,508	,933
P.7	39,1250	31,856	,693	,922
P.8	39,2250	29,563	,877	,912
P.9	39,3000	28,318	,837	,912
P.10	39,3250	29,610	,652	,923

Sumber: Hasil diolah SPSS versi 22

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai r_{hitung} pengujian dari variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai yang lebih besar dari r_{tabel} yang bernilai 0,3160.. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari lingkungan kerja yang digunakan adalah *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P.1	40,0250	22,128	,874	,955
P.2	40,0750	21,712	,893	,954
P.3	40,0000	22,154	,865	,955
P.4	39,9500	22,818	,727	,960
P.5	40,0500	21,485	,755	,961
P.6	40,0000	21,897	,842	,956
P.7	40,0750	21,507	,864	,955
P.8	40,0750	21,712	,768	,959
P.9	40,0000	22,410	,811	,957
P.10	40,0250	21,615	,901	,954

Sumber: Hasil diolah SPSS versi 22

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai r_{hitung} pengujian dari variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai yang lebih besar dari r_{tabel} yang bernilai 0,3160. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari kinerja karyawan yang digunakan adalah *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* pada data yang telah diolah oleh bantuan program SPSS versi 22. Jika nilai *Cronbach Alpha* pada kuisioner $> 0,6$ maka variabel tersebut dinyatakan *reliabel*. Hal ini sesuai dengan pernyataan Ghazali (2009:45), yang menyatakan bahwa suatu variabel dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai *Cronbach's Alfa* $> 0,60$ nilai kritis sedangkan, jika sebaliknya data tersebut dikatakan tidak *reliabel*.

Instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai *instrument* penelitian atau tidak. Reliabel artinya data yang diperoleh melalui kuesioner hasilnya konsisten bila digunakan untuk penelitian ini.

Tabel 5. Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai Cronbach Alpha
Fasilitas kerja	0,946
Lingkungan kerja	0,926
Kinerja karyawan	0,961

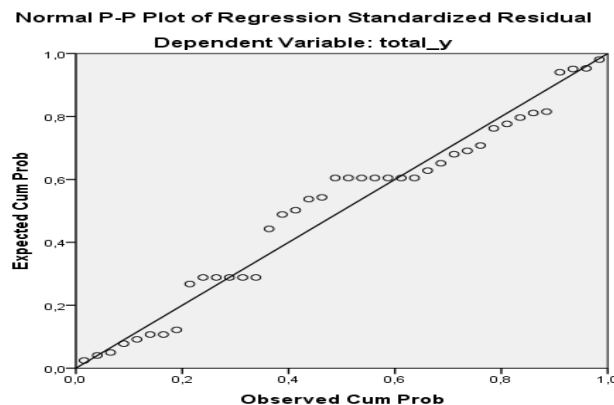
Sumber: Hasil diolah spss versi 22

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk seluruh variabel melebihi angka 0,6 (batas reliabilitas) sehingga variabel dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar p-plot. *Output* dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh-dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada *output* akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal).



Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 22

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di-regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

Tabel 6. Hasil Pengujian Normalitas One-Sampel Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,41859119
Most Extreme Differences	Absolute	,132
	Positive	,084
	Negative	-,132
Test Statistic		,132
Asymp. Sig. (2-tailed)		,075 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil uji normalitas data untuk uji *kolmogorov-smirnov test* diketahui bahwa data dikatakan berdistribusi normal. Nilai *Asymp.Sig.* (2-tailed) sebesar 0,075 artinya nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikan ketentuan yaitu sebesar 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,521	4,526		2,987	,005		
total_X1	,216	,104	,266	2,073	,045	,710	1,409
total_x2	,495	,110	,575	4,479	,000	,710	1,409

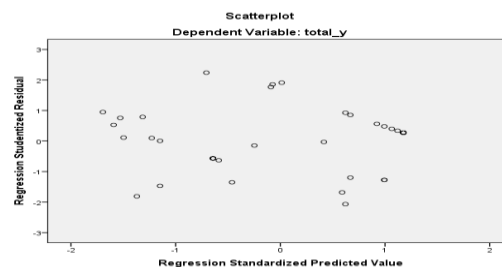
a. Dependent Variable: total_y

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ke dua variabel bebas yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,01. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur, maka telah terjadi *heteroskedastisitas*. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Hasil dari pelaksanaan uji heteroskedastisitas terlihat pada gambar berikut ini:



Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 22

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau *trend* garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi maka digunakan untuk persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS 22 dilakukan pengolahan data sehingga di dapat persamaan akhir sebagai berikut :

Tabel 8. Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,521	4,526		2,987	,005		
total_X1	,216	,104	,266	2,073	,045	,710	1,409
total_x2	,495	,110	,575	4,479	,000	,710	1,409

a. Dependent Variable: total_y

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 22

Berdasarkan Tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 13,521 + 0,216X_1 + 0,495X_2 + e$$

Hasil dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 13,521 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja karyawan tetap sebesar 13,521 satuan atau dengan kata lain jika variabel fasilitas kerja dan lingkungan kerja tidak ditingkatkan, maka kinerja karyawan sebesar 13,521 satuan
2. Nilai besaran koefisien regresi b_1 sebesar 0,216 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika fasilitas kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,216 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi b_2 sebesar 0,495 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,495 yang menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,495 satuan.

Uji Hipotesis**Uji Parsial (Uji t)**

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,521	4,526		2,987	,005		
total_X1	,216	,104	,266	2,073	,045	,710	1,409
total_x2	,495	,110	,575	4,479	,000	,710	1,409

a. Dependent Variable: total_y

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai signifikansinya untuk variabel fasilitas kerja (0,045) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} 2,073 (n-k=40-3= 37) > t_{table} 1,68709$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka tidak menerima H_0 dan menerima H_a untuk variabel fasilitas kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel lingkungan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} 4,479(n-k=40-3=37) > t_{tabel} 1,68709$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka tidak menerima H_0 dan menerima H_a untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F).

Hipotesis secara simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dilihat dari tingkat signifikansi 0,05.

**Tabel 10. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	596,191	2	298,096	24,199	,000 ^b
Residual	455,784	37	12,318		
Total	1051,975	39			

a. Dependent Variable: total_y

b. Predictors: (Constant), total_x2, total_X1

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS versi 22

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 24,199 > F_{tabel} 3,25 (df1= k-1=3-1=2)$ sedangkan $(df2 = n - k (40-3=37))$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel fasilitas kerja (0,045) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} 2,073 > t_{table} 1,68709$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel fasilitas kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khoirul Anam dan Edy Radja dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t_{hitung} pada variabel fasilitas kerja (X1) sebesar 6,664 dengan signifikan 0,000 dan ditentukan t_{tabel} sebesar 1, dengan nilai signifikan $<0,05$.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel lingkungan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} 4,479 > t_{tabel}$

1,68709. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel lingkungan kerja. . Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 24,199 > F_{tabel} 3,25$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel Fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Plantations sumatera Tbk, maka diperoleh beberapa kesimpulan, antara lain :

1. Secara parsial (satu- persatu) didapat pengaruh dari variabel fasilitas kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana variabel fasilitas kerja nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .
2. Secara parsial didapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana variabel lingkungan kerja nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan signifikan $t_{hitung} < 0,05$ artinya jika lingkungan kerja naik maka kinerja karyawan juga akan naik.
3. Secara bersama- sama (simultan) didapat pengaruh dari variabel fasilitas kerja (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai F_{hitung} untuk variabel fasilitas kerja (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) $> F_{tabel}$. Dengan nilai R^2 atau hasil determinasi diperoleh fasilitas kerja dan lingkungan kerja dapat menunjukkan hubungan taraf yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Bakrie Plantation Sumatera Tbk, maka peneliti memberikan syarat sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Plantation Sumatera Tbk, sehingga di sarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan fasilitas kerja ataupun alat-alat yang dapat membantu proses kerja karyawan.
2. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai hasil yang lebih baik lagi, hendaknya juga memperhatikan pengaruh lain selain masalah yang telah diteliti dalam kinerja karyawan sebesar 43,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Adapun variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni motivasi, stres kerja dan lain-lain

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Dewi, I. C. (2015). *Pengantar psikologi Media*. Jakarta: Prestasi Puastakaraya.
- Hadari, N. (2003). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif, Cetakan ke-7*. Jakarta: Gadjah mada university press.

- Hartanto. (2005). *Psikologi ekonomi dan konsumen*. Depok: Penerbit Bagian Psikologi industri dan organisasi fakultas Psikologi, Universitas Indonesia. Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Irianto, A. (2010). *Statistika konsep dasar, Aplikasi dan Pengembangannya*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo persada.
- Mangkunegara, A. (2005). *Evaluasi kinerja* . Bandung: Refika Aditama.
- _____. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Moenir, H. (2011). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Munandar, A. s. (2008). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Ningrum, A. f. Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk. *Simki-Economic* , Vol. 01 No.03 tahun 2017.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalial: Manajemen sumber daya manusia ed. 3*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priyanto, D. (2013). *analisi koreasi, regresi dan multivariate dengan SPSS.edisi 1*. Yogyakarta: Gava media.
- Sandy marta, M. (2015). *Karakteristik pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi sebagai Variabell Moderating*. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika.
- _____. (2009). *Sumber daya manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: CV. mandar maju.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Suber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sirait, G. (2013). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMAN 8 Bengkong Batam. *CBIS Journal*, Vol.1 No.2 .
- Spewadji, J. (2012). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: mitra wacana media.
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2010). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2008). *Hubungan antara Persepsi Mutu Pelayanan Pengobatan dengan kepuasan Pasien di Balai Kesehatan Rokok Kudus*. Semarang: Tesis, Program Pasca sarjana Magister Ilmu kesehatan masyarakat Universitas Diponegoro .
- Wursanto. (2005). *Dasar-dasar ilmu organisasi*. Yogyakarta: Andi offset.