

PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BUMITAMA GUNAJAYA AGRO, KOTAWARINGIN LAMA, KALIMANTAN TENGAH

Oktarisandi¹, Christina Wahyu Ary Dewi²

¹Mahasiswa Fakultas Pertanian INSTIPER

²Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

ABSTRAK

Eksplorasi ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh jabatan kerja terhadap pelaksanaan perwakilan di PT. Bumitama Gunajaya Agro. Pemeriksaan ini dipimpin menggunakan teknik khusus. Pemeriksaan ini akan diselesaikan di PT. Bumitama Gunajaya Agro, Area Kotawaringin Lama, Rezim Kotawaringin Barat pada bulan Agustus-September 2020. Area tersebut dipilih secara purposive. Pemeriksaan menggunakan teknik pemeriksaan acak langsung yang diperoleh lebih dari 30 orang. Metode pengumpulan informasi menggunakan polling. Prosedur pemeriksaan informasi menggunakan pemeriksaan kekambuhan langsung. Demikian hasil yang ditunjukkan: (1) kantor kerja dinilai dalam klasifikasi sangat baik secara umum sebanyak 86,7%; (2) pelaksanaan representatif dinilai pada kelas umum sangat baik sebanyak 86,7%; (3) kantor kerja berpengaruh signifikan terhadap eksekusi pekerja, dibuktikan dengan koefisien relaps positif sebesar 0,467 dan nilai kepentingan $0,000 < 0,05$; dan (4) variabel kantor kerja memberikan kontribusi 82,9% terhadap variabel pelaksanaan pekerja, sedangkan sisanya 17,1% disebabkan oleh faktor bebas lain di luar tinjauan ini.

Kata kunci: Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada masa globalisasi dewasa ini, kompetisi bisnis khususnya industri pangan bergerak semakin dinamis, hal tersebut dapat dilihat tingkat konsumsi akan barang pangan yang tinggi. Adanya inovasi-inovasi baru pada produk-produk yang beredar di pasaran menjadi tantangan tersendiri yang mengharuskan industri untuk terus kreatif dan inovatif dalam mengembangkan produknya. Perihal itu tak bisa dipandang mudah, sebab bisa mengancam masa depan indsutri. Maka industri dituntut untuk dapat menyusun strategi guna mengatasi tantangan tersebut (Suryana, 2014).

Perusahaan perkebunan memiliki peranan signifikan dan vital dalam pergantian peristiwa publik, terutama dalam memperluas pengembangan dan bantuan pemerintah daerah, keuntungan perdagangan asing, memberikan posisi terbuka, mendapatkan nilai tambah dan keseriusan, memenuhi kebutuhan dalam negeri, dan meningkatkan aset normal yang tersedia di Indonesia. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2004, yang dimaksud dengan perkebunan adalah segala jenis gerak yang menumbuhkan tumbuhan tertentu ke darat/media berkembang lainnya dalam sistem biologi yang sesuai, siklus dan pasar tenaga kerja dan produk yang timbul karena tumbuhan tersebut. . Dalam mencapai tujuan organisasi, idealnya dibutuhkan eksekusi representatif.

Perwakilan adalah aset yang membuat komitmen signifikan terhadap organisasi atau yayasan. Tanpa adanya perwakilan yang bekerja dalam suatu organisasi atau kantor, maka pada saat itu organisasi atau organisasi tersebut akan sulit untuk mencapai tujuannya. Dengan demikian,

perwakilan memiliki situasi penting dalam menciptakan dan mendorong organisasi atau kantor dengan efisiensi kerja mereka

Eksekusi itu sendiri dicirikan sebagai konsekuensi dari pekerjaan dalam kualitas dan jumlah yang diselesaikan oleh seorang wakil dalam menyelesaikan kewajibannya berdasarkan tugas yang disediakan padanya. Mangkunegara (2006). Kapasitas kerja pekerja itu sangat menentukan hasil tercapai tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu, perlu adanya sedikit apresiasi perusahaan kepada para karyawannya yang sudah memberikan kinerja maksimal dalam mengemban tugas dari perusahaan untuk diselesaikan.

Dalam penyelesaian tugas yang diemban oleh karyawan, fasilitas sangat mendukung optimalnya kinerja karyawan. Akomodasi yakni elemen personal atas penawaran yang gampang ditingkatkan atau disusutkan tanpa merubah mutu jenis jasa. Akomodasi disini juga digunakan sebagai alat pembeda antara instansi badan usaha dengan lainnya. Akomodasi yakni faktor yang amat mendukung bagi karyawan untuk mengoptimalkan kinerja mereka dalam menyelesaikan masing-masing tugas mereka.

Kantor kerja amat esensial bagi asosiasi, sebab mereka bisa menjunjung tinggi efisiensi perwakilan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kantor kerja adalah metode untuk mendukung latihan hierarkis dalam struktur aktual, dan digunakan dalam latihan organisasi biasa, memiliki tujuan jangka panjang dan memberikan manfaat untuk apa yang akan datang. Pemanfaatan kantor kerja yang berhasil akan benar-benar ingin bekerja dengan pelaksanaan pekerjaan yang representatif, sehingga hasil kerja yang diperoleh akan bertambah. Kemudian lagi, kantor kerja yang tidak dapat diakses dengan sukses akan terhambat oleh perwakilan

METODE PENELITIAN

Metode Dasar

Metode eksplorasi ini memakai metode deskriptive dengan menghimpun data, mengolah data, mengklarifikasikan data dan menginterpretasikannya, yang nantinya didapat deskripsi yang logis terkait problem yang diteliti.

Metode Penentuan Waktu dan Tempat

Eksplorasi ini akan diselesaikan di PT. Bumitama Gunajaya Agro, Lokal Kotawaringin Lama, Pemerintah Kotawaringin Barat pada bulan Agustus-September 2020. Daerah tersebut dipilih secara purposive. Menurut Sugiyono (2013) pemeriksaan purposive adalah metode pemeriksaan sumber informasi dengan perenungan tertentu. Pemikiran khusus ini, misalnya individu yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia adalah penguasa sehingga akan lebih mudah bagi analis untuk menyelidiki artikel atau keadaan sosial yang diteliti.

Metode Penentuan Sampel

Eksplorasi ini melibatkan strategi pengujian tidak teratur langsung dalam mengambil contoh. Menurut Sugiyono (2001:57) prosedur pemeriksaan dasar yang tidak beraturan adalah suatu strategi pengambilan contoh dari individu-individu dari suatu populasi yang dilakukan secara serampangan tanpa memperhatikan lapisan-lapisan yang ada di dalam populasi tersebut.

Metode Pengambilan dan Penghimpunan Data

Strategi pemilahan informasi yang dilakukan oleh para ilmuwan dalam penelitian ini adalah: metode persepsi/persepsi, prosedur dokumentasi, dan strategi polling.

Analisis Data dan Pembentukan Model

Pemeriksaan ini dipakai dalam menentukan arah jalinan antara faktor bebas (X) dan variabel terikat (Y) apakah positif atau negatif. Persamaan kondisi relaps untuk dampak kantor kerja terhadap pelaksanaan perwakilan yakni:

$$Y = a + bX$$

Data:

Y = Eksekusi pekerja

X = Kantor kerja

a = mantap

b = Koefisien kekambuhan

Penyelidikan tergantung pada pemeriksaan nilai t yang sangat besar dengan nilai kritis 0,05, dengan keadaan yang menyertainya: jika nilai sig. < 0,05, maka Ha diakui, Ho ditolak dan diasumsikan nilainya adalah sig. > 0,05, maka pada saat itu Ha ditolak dan Ho diakui.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

a. Umur

Berasaskan capaian yang dijumpai maka bisa didapat capaian meliputi:

Tabel 1. Tenaga Kerja Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
20-29	9	30
30-39	9	30
40-49	10	33,3
50-59	2	6,7
Jumlah	30	100

Sumber: Analisis Data Primer 2022

Pada tabel 1 bisa dicermati bahwa klasifikasi usia informan dimenangkan oleh informan klasifikasi usia 40-49 sejumlah 33,3%.

b. Pendidikan Tenaga Kerja Panen

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan dapat dilihat pendidikan responden melalui tabel sebagai berikut.

Tabel 2. Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SD	14	46,7
SMP	9	30,0
SMA	7	23,3
Jumlah	30	100,0

Sumber: Analisis Data Primer 2022

Berasaskan eksplorasi yang sudah dikerjakan bisa dicermati pada tabel 2 bahwa rerata pendidikan responden berpendidikan SD sebesar 46,7% dan diikuti responden yang tamatan SMP sebesar 30,0% yang paling sedikit yaitu tenaga kerja berpendidikan SMA sebanyak 23,3%.

c. Jenis Kelamin Responden

Tabel 3. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	27	90
Perempuan	3	10
Jumlah	30	100

Sumber: Analisis Data Primer 2022

Berasaskan eksplorasi yang sudah dikerjakan bisa dicermati pada tabel 3 bahwa mayoritas tenaga kerja dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 90,0% dan paling sedikit tenaga kerja dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 10,0%.

2. Deskripsi Jawaban Responden

a. Fasilitas Kerja

Hasil analisis perhitungan kategorisasi untuk mengetahui penilaian responden terhadap variabel penelitian fasilitas kerja yang disajikan berikut ini:

Tabel 4. Kategorisasi Variabel Fasilitas Kerja

Interval	Kategori	Sarana		Jaminan K3		Prasarana		Fasilitas Kerja	
		F	%	F	%	F	%	F	%
0% - 19,99%	Sangat buruk	0	0	0	0	0	0	0	0
20% - 39,99%	Kurang baik	0	0	0	0	0	0	0	0
40% - 59,99%	Cukup	0	0	1	3,3	0	0	0	0
60% - 79,99%	Baik	3	10	4	13,3	2	6,7	4	13,3
80% - 100%	Sangat Baik	27	90	25	83,3	28	93,3	26	86,7

Sumber: Analisis Data Primer 2022

Pada indikator sarana diketahui bahwa mayoritas responden memberikan penilaian dalam klasifikasi amat bagus sejumlah 90,0%. Pada indikator jaminan kesehatan dan keselamatan kerja mayoritas responden memberikan penilaian dalam kategori sangat baik sejumlah 83,3%. Pada aspek prasarana mayoritas responden memberikan penilaian dalam klasifikasi amat bagus sejumlah 93,3%. Pada variabel fasilitas kerja mayoritas responden menyediakan evaluasi pada klasifikasi amat bagus sejumlah 86,7%.

b. Kinerja Karyawan

Hasil analisis perhitungan kategorisasi untuk mengetahui penilaian responden terhadap variabel penelitian fasilitas kerja yang disajikan berikut ini:

Tabel 5. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Interval	Kategori	F	%
0% - 19,99%	Sangat buruk	0	0
20% - 39,99%	Kurang baik	0	0
40% - 59,99%	Cukup	1	3,3
60% - 79,99%	Baik	3	10,0
80% - 100%	Sangat Baik	26	86,7
Total		30	100,0

Sumber: Analisis Data Primer 2022

Berasaskan Tabel 5. diketahui bahwa mayoritas informan menilai kinerja karyawan pada klasifikasi amat bagus sejumlah 86,7%.

3. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut (Ghozali 2018) analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengukur apakah ada hubungan antara satu variabel bebas pada variabel terkait.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,127	2,512		1,245	,223
	Fasilitas_Kerja	,467	,040	,910	11,637	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berasaskan capaian uji analisis linear berganda pada tabel 6 memperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

$$Y = 3,127 + 0,467X + e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan:

- Nilai konstanta (α) yaitu sebesar 3,127 yang menyatakan jika variabel fasilitas kerja (X) adalah 0, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 3,127.
- Nilai koefisien fasilitas kerja (X) sebesar 0,467 Artinya, setiap terjadi kenaikan 1% pada variabel akomodasi kerja, maka kapasitas kerja pekerja naik sebesar 0,467 dan sebaliknya setiap variabel akomodasi kerja berkurang 1%, maka kapasitas kerja pekerja berkurang 0,467.

4. Uji Hipotesis

Adapun hasil pengujian parsial untuk penelitian ini, disajikan pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,127	2,512		1,245	,223
	Fasilitas_Kerja	,467	,040	,910	11,637	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berasaskan Tabel 7, capaian uji-t diperoleh koefisien relaps positif sejumlah 0,467 dan nilai kepentingan $0,000 < 0,05$ (di bawah 5%), yang akhirnya variabel dinas kerja mempengaruhi pelaksanaan perwakilan, sehingga H_a yang menyatakan bahwa dinas kerja positif dan dampak besar pada eksekusi pekerja, diakui.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi *R Square* disajikan berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,910 ^a	,829	,823	1,40547

a. Predictors: (Constant), Fasilitas_Kerja

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berasaskan tabel 8 didapat nilai *R Square* sejumlah 0,829 (82,9%) dari capaian itu memperlihatkan bahwa variabel fasilitas kerja memberikan kontribusi 82,9% terhadap variabel kapasitas kerja pekerja, sementara selebihnya 17,1% dijelaskan oleh variabel independen lainnya di luar eksplorasi ini.

Pembahasan

Konsekuensi dari investigasi menunjukkan bahwa kantor kerja secara signifikan mempengaruhi eksekusi perwakilan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien relaps positif sebesar 0,467 dan nilai kepentingan sebesar $0,000 < 0,05$ (di bawah 5%). Variabel kantor kerja memberikan kontribusi 82,9% terhadap variabel presentasi representatif, sedangkan sisanya 17,1% dibuat masuk akal oleh faktor otonom lain di luar tinjauan ini.

Salah satu unsur yang mempengaruhi pelaksanaan perwakilan adalah kantor kerja. Kantor-kantor kerja yang diberikan oleh organisasi, misalnya PC, sangat mendukung tenaga kerja dalam bekerja karena kantor-kantor tersebut merupakan kantor dan perangkat yayanan

untuk membantu perwakilan dalam mempermudah menyelesaikan pekerjaannya secara ideal (Thomas, Rorong, dan Tampongangoy). , 2020). Sesuai Hasibuan (2018), diungkapkan bahwa dengan memberikan kantor kerja, semuanya direncanakan secara eksklusif untuk mengerjakan pameran perwakilan untuk memiliki opsi untuk menunjukkan hasil yang lebih baik. Perkantoran bisa sebagai kantor kerja dan yayasan yang ditampung oleh perwakilan organisasi agar lebih mudah bagi mereka untuk bekerja dalam rutinitas sehari-hari.

Kantor kerja, pada umumnya, mengingat kantor dan kerangka kerja yang terlibat oleh pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Ada berbagai jenis kantor kerja untuk membantu pekerjaan. Petunjuk yang biasanya digunakan sebagai batasan di kantor kerja termasuk kantor, sertifikasi kata terkait kesejahteraan dan kesejahteraan, dan kerangka kerja. Sesuai Husnan (Wahyuni, 2014) merekomendasikan bahwa kantor dan yayasan adalah jenis kantor kerja yang diharapkan dapat membantu perwakilan dengan lebih efektif menyelesaikan pekerjaan untuk mengerjakan pameran mereka. Untuk lebih mengembangkan eksekusi, penting untuk memiliki kerangka kerja yang bagus yang diberikan oleh organisasi untuk membantu perwakilan di tempat kerja. Kantor dan kerangka kerja merupakan bagian penting yang harus ditata dalam dunia yang sempurna dan terus-menerus untuk menjamin kelancaran latihan kerja perwakilan. Mengingat bahwa kantor dan yayasan sangat penting dengan tujuan akhir untuk bekerja dengan latihan kerja yang representatif, maka diperlukan administrasi kantor dan kerangka kerja yang memadai. Pelaksanaan perwakilan dapat berjalan dengan baik dengan asumsi didukung oleh aksesibilitas kantor dan kerangka kerja yang membantu pencapaian tujuan organisasi. Tanda-tanda kesejahteraan dan kesejahteraan terkait kata juga berperan dalam pengembangan lebih lanjut kinerja pekerja. Adanya program jaminan kerja yang telah dijalankan, misalnya pemberian program kesejahteraan kerja yang layak dan efektif; memberikan perangkat perlindungan keselamatan kerja kepada perwakilan dan memberikan jaminan kerja sebagai perlindungan kecelakaan kerja bagi perwakilan sehingga pekerja merasa terlindungi. Program keamanan kerja yang telah dijalankan dapat melindungi setiap spesialis, menjamin bahwa mesin, perangkat produksi, digunakan dengan aman, selanjutnya mengembangkan eksekusi representatif. (Damayanti, Nurlaela, dan Usman, 2017).

Kesejahteraan terkait kata dapat mempengaruhi eksekusi pekerja, dan berperan penting dalam membuat eksekusi representatif. Proyek kesejahteraan terkait kata, misalnya, memberikan jaminan kesejahteraan terkait kata kepada pekerja, mencegah penyakit terkait kata, memberikan layanan kesehatan kepada perwakilan, memberikan layanan kesehatan kepada pekerja, dan jaminan kesehatan. Tempat kerja klinis menggabungkan kerapian tempat kerja, pelaksanaan yang representatif dapat meningkat dengan tempat kerja yang bersih yang tidak menghalangi jalannya latihan kerja yang representatif. Kerangka kerja penghapusan sampah yang tidak menghalangi eksekusi pekerja. Kantor-kantor pemberian air bersih dan toilet/WC di organisasi cukup memuaskan dan bersih. Perawatan medis angkatan kerja menggabungkan cakupan perawatan kesehatan yang diberikan oleh organisasi yang ideal. Perusahaan memberikan administrasi kesejahteraan yang baik kepada perwakilannya. Kesejahteraan terkait kata memainkan peran besar dalam mengembangkan presentasi representatif lebih lanjut. Dalam hal presentasi perwakilan hebat, organisasi dapat mencapai tujuan dan sasarannya secara ideal (Damayanti, Nurlaela, dan Usman, 2017).

Kata terkait keamanan dan kesejahteraan yang diterapkan oleh organisasi dapat meningkatkan energi atau gairah kerja, mencegah penyakit terkait kata, dan dapat memberikan informasi tentang penggunaan peralatan dan mesin yang tepat serta mewujudkan siklus kerja di tempat kerja, sehingga dengan memberikan kata terkait kesejahteraan dan program kesejahteraan memberikan motivasi kepada perwakilan untuk bekerja secara ideal. Eksekusi perwakilan akan diperluas dan terus berkembang dengan asumsi perwakilan merasa dirinya terlindungi dan terlindungi dari berbagai kecelakaan kerja, maka cenderung beralasan bahwa kata terkait

keamanan dan kesejahteraan merupakan pertimbangan penting untuk pengembangan lebih lanjut eksekusi perwakilan. Pekerja yang fokus pada kata kesejahteraan dan kesejahteraan akan mempengaruhi presentasi perwakilan dengan baik. Organisasi yang memiliki kesejahteraan dan kesejahteraan kata yang baik akan menciptakan kinerja elit dan sebaliknya jika organisasi tersebut memiliki keamanan dan kesejahteraan terkait kata yang rendah maka akan berdampak pada menurunnya kinerja perwakilan (Damayanti, Nurlaela, dan Usman, 2017).

Konsekuensi dari penelitian ini mendukung eksplorasi masa lalu yang dipimpin oleh Purba (2020) mengarahkan pemeriksaan pada "Dampak Kantor Kerja Terhadap Pelaksanaan Perwakilan Melalui Inspirasi Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan". Capaian eksplorasi menunjukkan bahwa ada dampak positif dan masif dari kantor kerja terhadap pelaksanaan perwakilan.

SIMPULAN

1. Fasilitas kerja mendapat evaluasi pada klasifikasi amat bagus sejumlah 86,7%.
2. Kinerja karyawan mendapat evaluasi pada klasifikasi amat bagus sejumlah 86,7%.
3. Fasilitas kerja memberi pengaruh positif dan signifikan pada kapasitas kerja pekerja, dibuktikan dari nilai koefisien regresi positif sebesar 0,467 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
4. Variabel fasilitas kerja memberikan kontribusi 82,9% terhadap variable kapasitas kerja pekerja, sementara selebihnya 17,1% dijelaskan oleh variable independen lainnya di luar eksplorasi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, R., Nurlaela, & Usman, S. (2019). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pulau Lemon Manokwari. 2, 351–365.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.
- Purba, R.S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Skripsi Tidak Diterbitkan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: CV Alfabeta.
- Suliyanto, 2011, Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS. Yogyakarta:
- Thomas, Y.A., Rorong, A.J., dan Tampongangoy, D. 2020. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara. *Jurnal Administrasi Publik*, 3 (46): 1-10.
- Wahyuni, Sri. 2014. *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. Volume 2 Nomor 1, 124-134.