

PARSIMONIA

Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis

Volume 11 Nomor 1 Februari 2024

PEMAHAMAN KONSULTAN PAJAK TERHADAP PENGHINDARAN PAJAK
BERDASARKAN FENOMENOLOGI TRANSCENDENTAL HUSSERL

Yoan Caroline, Daniel Sugama Stephanus

PERAN KONTRAK PSIKOLOGIS KONSUMEN TERHADAP BRAND LOVE DAN
POSITIVE WORD OF MOUTH DALAM MEMENGARUHI REPURCHASE
INTENTION KONSUMEN BENGKEL MOBIL X

Valencia Novita Ichwandi, Dewi Mustikasari Immanuel

ANALISA FAKTOR WILLINGNESS TO PAY PRODUK MAKANAN ORGANIK
DI DENPASAR

Alvin Alviandi Hendrawan, Christina Sudjasjayanti

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI UD KERAJINAN KAYU TOHU SRIJAYA KOTA BATU

Henry El Johanes Dwiputra Nunuhitu

PENGARUH SOCIAL MEDIA MARKETING ACTIVITIES DAN E-WOM
(ELECTRONIC WORD OF MOUTH) TERHADAP PURCHASE INTENTION DENGAN
BRAND AWARENESS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA PRODUK TOKO EMAS RIZQINA GOLD DI INSTRAGRAM

Tharisa Rizqina Widiyan, Krismi Budi Sienatra

PARSIMONIA

Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis

Vol.10 No.2 Agustus 2023

Penanggung Jawab	: Sahala Manalu
Editor in Chief	: Uki Yonda Aseptia
Journal Manager	: Rino Tam Cahyadi
Reviewer	: Norman Duma Sitinjak Maxion Sumtaky Tony Renhard Sinambela Henny A. Manafe Anna Triwijayanti Gaudensius Djuang Stefanus Yufra M. Taneo Seno Aji Wahyono Lim Gai Sin Tarsisius Renald Suganda
Editor	: Erica Adriana Catharina Aprilia Hellyani Dian Wijayanti Bagas Brian Pratama
Alamat Penerbit	: Redaksi Jurnal Parsimonia Villa Puncak Tidar N - 01 Gedung Bhakti Persada Lt.1 Malang 65151, Indonesia Telp. +62-341-550-171 Fax. +62-341-550-175

PARSIMONIA

Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis

Vol.11 No.1 Februari 2024

DAFTAR ISI

- | | |
|---|--------------|
| PEMAHAMAN KONSULTAN PAJAK TERHADAP PENGHINDARAN PAJAK BERDASARKAN FENOMENOLOGI TRANSCENDENTAL HUSSERL
Yoan Caroline, Daniel Sugama Stephanus | 1-18 |
| PERAN KONTRAK PSIKOLOGIS KONSUMEN TERHADAP BRAND LOVE DAN POSITIVE WORD OF MOUTH DALAM MEMENGARUHI REPURCHASE INTENTION KONSUMEN BENGKEL MOBIL X
Valencia Novita Ichwandi, Dewi Mustikasari Immanuel | 19-35 |
| ANALISA FAKTOR WILLINGNESS TO PAY PRODUK MAKANAN ORGANIK DI DENPASAR
Alvin Alviandi Hendrawan, Christina Sudjasjayanti | 36-52 |
| PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UD KERAJINAN KAYU TOHU SRIJAYA KOTA BATU
Henry El Johanes Dwiputra Nunuhitu | 53-66 |
| PENGARUH SOCIAL MEDIA MARKETING ACTIVITIES DAN E-WOM (ELECTRONIC WORD OF MOUTH) TERHADAP PURCHASE INTENTION DENGAN BRAND AWARENESS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PRODUK TOKO EMAS RIZQINA GOLD DI INSTAGRAM
Tharisa Rizqina Widiyan, Krismi Budi Sienatra | 67-79 |

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI UD KERAJINAN KAYU TOHU SRIJAYA KOTA BATU**

Henry El Johanes Dwiputra Nunuhitu

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ma Chung, Malang

Email: 111910027@student.machung.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UD Seni Kayu Tohu Srijaya. Anggapan bahwa kondisi fasilitas dan lingkungan kerja berbanding lurus dengan produktivitas karyawan. Tujuan penelitian adalah untuk merumuskan dan melihat seberapa besar korelasi antara kedua variabel tersebut dalam kaitannya dengan situasi kerja karyawan di bagian produksi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu analisis berdasarkan data yang akurat, yang kemudian diolah sesuai dengan kebutuhan variabel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada UD Kerajinan Kayu Tohu Srijaya. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 33 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kusioner dan teknik observasi. Dalam penelitian ini, software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) digunakan untuk pengolahan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di UD Seni Kayu Tohu Srijaya. Penelitian diharapkan mampu menjadi landasan dalam penentuan kebijakan yang berhubungan dengan fasilitas kerja dan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, serta membantu memberi landasan verifikatif penelitian selanjutnya tentang relasi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci: Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine and analyze the influence of facilities and work environment on employee performance at UD Seni Kayu Tohu Srijaya. The assumption that the condition of facilities and the work environment is directly proportional to employee productivity. The aim of the research is to formulate and see how big the correlation is between these two variables in relation to the work situation of employees in the production department. The method used in this research is a quantitative method, namely analysis based on accurate data, which is then processed according to the needs of the research variables. The population in this study were all employees at UD Seni Kayu Tohu Srijaya. The sample in this study used a saturated sample of 33 people. Data collection techniques in this research used questionnaires and observation techniques. In this research, SPSS (Statistical Package for the

Social Sciences) software was used for data processing. The results of this research indicate that work facilities have a significant influence on employee performance and the work environment has a significant influence on employee performance at UD Seni Kayu Tohu Srijaya. It is hoped that the research will be able to become a basis for determining policies related to work facilities and conducive work environment conditions, as well as help provide a verification basis for further research on the relationship of the work environment to work productivity.

Keywords: *Work Facilities, Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Menurut Mustiyah, (2019) sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Manajemen perusahaan khususnya bagian HRD (Human Resource Development) harus selektif dalam menyeleksi calon pegawainya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi, dan merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan.

Kinerja perusahaan merupakan kriteria utama dalam menentukan keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, kinerja perusahaan juga memainkan peran penting dalam struktur dan pengembangan perusahaan karena dapat meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja perusahaan dapat dilihat dari kondisi keuangan suatu perusahaan yang dianalisis dengan alat-alat analisis keuangan, sehingga dapat diketahui mengenai baik buruknya keadaan keuangan suatu perusahaan yang mencerminkan prestasi kerja dalam periode tertentu.

Fauzan & Sary (2020) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama kurun waktu tertentu. Karyawan diharapkan untuk melakukan pekerjaannya tepat pada waktu

yang ditentukan oleh perusahaan. Maka perusahaan harus menyediakan fasilitas yang mampu menunjang keefektifan kinerja karyawannya. Salah satu fasilitas yang harus disediakan perusahaan yaitu lingkungan kerja.

Pencapaian tujuan perusahaan banyak bergantung pada baik atau buruknya kinerja karyawan. Karena itu, manajemen organisasi harus memperhatikan karyawan, membimbing dan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya. Setiap organisasi pasti mengharapkan kinerja terbaik dari karyawannya karena mereka memberikan hasil yang optimal bagi organisasi. Seringkali organisasi memiliki masalah dengan sumber daya manusianya. Masalah pribadi merupakan tantangan bagi perusahaan. Ketika orang-orang organisasi bekerja secara efektif, organisasi bekerja secara efektif. Kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja orang-orangnya.

Menurut Farmawati (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keterampilan dan kemampuan, pengetahuan, perencanaan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Indikator kinerja karyawan meliputi kualitas, ketepatan waktu, efisiensi, kemandirian dan kemauan bekerja.

Tahun 1997, Bapak Tohu dan istrinya yang bernama ibu Sri mendirikan UD. Kerajinan Kayu Tohu Srijaya. Pada mulanya Bapak Tohu bersama istri membuat peralatan rumah tangga saja. Kemudian, setelah anaknya yang bernama Mas Febby lulus sekolah, maka muncul ide-ide baru sehingga merambah menjadi souvenir, tempat tisu, dan produk yang banyak dicari saat ini. Sehingga UD Kerajinan Kayu Tohu Srijaya bergerak pada bidang kerajinan kayu seperti alat dapur, meja lipat, tempat tissue, tempat sepatu, souvenir kayu, gantungan baju dan berbagai produk olahan dari kayu.

Hal mendasar pada pengambilan objek penelitian pada UD. Kerajinan Kayu Tohu Srijaya Kota Batu dilakukan dengan metode pengamatan dan wawancara singkat. UD Kerajinan Kayu Tohu Srijaya tidak terlalu terdampak pandemi Covid-19 di tahun sebelumnya dan masih bertahan. Karyawan UD Tohu sekarang berjumlah 33 orang. UD Kerajinan Kayu Tohu Srijaya sering diundang untuk menampilkan hasil karya kerajinan di acara-acara pameran di Kota Batu. Selain pameran pengunjung bisa langsung datang ke tempat produksi untuk melakukan belajar sambil berwisata agar mengetahui proses pembuatan kerajinan kayu yang dilakukan. Bapak Tohu sering diundang dalam seminar/seminar untuk berbagi ilmu tentang kerajinan kayu dan juga diundang pelatihan kewirausahaan untuk mengembangkan bisnisnya. Hasil produk UD. Kerajinan Kayu Tohu Srijaya tersedia dalam penjualan langsung atau tanpa platform digital, ada juga yang dijual di market place online seperti melalui Tokopedia dan Shopee. Jasa lain yang ditawarkan kepada konsumen yaitu menyediakan produk custom yang disesuaikan dengan permintaan dan selera. Sehingga, produk mereka akan semakin berkembang dan juga bersaing dengan pabrik kerajinan kayu lain.

Sekilas dari UD Kerajinan Kayu Tohu Srijaya masih banyak menggunakan alat tradisional, keterbatasan fasilitas kerja yang ada membuat karyawan sering kali tidak tepat waktu misalnya saat penggosokan. Hasil yang di dapat terkadang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan kepala produksi. Dalam bekerja, karyawan selalu diupayakan untuk bekerja secara efektif agar dapat menghasilkan

kerajinan secara maksimal dari segi tenaga, uang, dan juga bahan baku. Namun, lingkungan kerja di dalam pabrik masih kurang nyaman dikarenakan kursi yang digunakan kurang empuk, sehingga banyak karyawan yang membawa bantal untuk dijadikan tambahan tempat duduk. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, maka hasil dari pekerjaan yang dilakukan juga semakin maksimal.

Dengan adanya permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti objek penelitian UD. Kerajinan Kayu Tohu Srijaya Kota Batu dengan variable bebas fasilitas, dan lingkungan kerja dengan variable terikat kinerja karyawan.

Menurut Mulia & Saputra (2021) Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerjaan, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Lingkungan kerja merupakan hal yang berkaitan langsung dengan kinerja karyawan, jika lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan nyaman, bersih, dan sehat tentu berpengaruh terhadap produktifitas kerjanya. Oleh karena itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik seperti ruang kerja yang nyaman, lingkungan kerja yang bersih, ventilasi udara yang cukup, dan fasilitas yang memadai. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik seperti kedekatan antar karyawan atau kedekatan dengan atasan/pemimpin. Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan (Fitriana & Fadhlia 2016). Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan.

Hasil penelitian Ferawati (2017) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Demikian juga dari hasil penelitian Sofyan et al., (2020), membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA.

Hasil penelitian Jufrizen (2021) membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Temuan ini memberi arti bahwa nilai positif mengindikasikan bahwa jika fasilitas kerja memadai, maka kinerja karyawan juga meningkat, nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa fasilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penunjang kerja karyawan

Dari uraian di atas fasilitas kerja, dan lingkungan kerja, merupakan faktor pendukung para karyawan dalam bekerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sebaliknya, apabila fasilitas kerja dan lingkungan kerja kurang layak akan membuat kinerja karyawan pada akhirnya dapat menyebabkan hasil kerja yang tidak baik. Maka dari itu fasilitas kerja dan lingkungan kerja adalah faktor yang paling penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sangat penting bagi perkembangan perusahaan, karena maju mundurnya perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja yang baik dari seorang karyawan dapat dilihat dari adanya prestasi atau hasil kerja, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, yang diperoleh selama

pelaksanaan tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab pegawai tersebut.

Ketidakkonsistenan hasil dari penelitian sebelumnya pada penelitian Purnawijaya (2019), menyatakan fasilitas kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun memiliki arah pengaruh positif. Sedangkan pada penelitian Jufrizen (2021), menyatakan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan., maka penting untuk melakukan penelitian untuk meninjau dan melihat apakah motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai di UD. Kerajinan Kayu Tohu Srijaya Kota Batu.

Dari latar belakang masalah tersebut penulis melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Kerajinan Kayu Tohu Srijaya Kota Batu”.

Kinerja Karyawan

Goni et al. (2019) mengemukakan Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja juga merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi. Menurut Sutedjo & Mangkunegara (2018) Kinerja karyawan adalah kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Umar & Norawati (2022) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Dari teori-teori yang diketahui di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja.

Berdasarkan Laporan Kinerja Badan Pusat Statistik Tahun 2018 tentang capaian kinerja menunjukkan rata-rata kinerja tujuan BPS pada tahun 2018 sebesar 112,04 persen naik dibandingkan capaian kinerja tujuan tahun 2017 sebesar 110,79 persen. Rata- rata kinerja sasaran juga naik sebesar 105,57 persen dibandingkan tahun 2017 sebesar 91,38 persen Badan Pusat Statistik Jawa Timur (2019) .

Fasilitas Kerja

Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki

jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok.

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan dalam proses kerja. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya Lupiyoadi & Hamdani (2006). Menurut Asri et al., (2019) fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Selanjutnya menurut Alma (2009) fasilitas ialah perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaannya sehingga kebutuhan pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan pendorong dalam membantu kerja karyawan agar lebih produktif dan dapat menambah semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jenis-jenis fasilitas kerja menurut Hasibuan (2005) yang diberikan pada karyawan adalah sebagai berikut: (1) Musholla/masjid; (2) Kafetaria; (3) Olahraga; (4) Kesenian; (5) Pendidikan/seminar; (6) Cuti dan cuti hamil; (7) Koperasi dan took; (8) izin. Sedangkan menurut Harahap (2001) jenis-jenis fasilitas kerja sebagai berikut: mesin dan peralatannya, prasarana dan perlengkapan kantor. Menurut Moenir (2014) Indikator fasilitas kerja dibagi menjadi tiga golongan besar yaitu: 1) fasilitas alat kerja, 2) Fasilitas perlengkapan kerja, 3) Fasilitas social. Adapun indikator fasilitas kerja yang dikemukakan oleh Murtiningsih (2012) adalah 1) Tersedianya toilet yang bersih dan memadai, 2) Tersedianya tempat sholat yang bersih, 3) Tersedianya tempat parkir yang luas, 4) Masing-masing karyawan mendapat meja dan kursi yang nyaman.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan. Menurut Saydam (2018) lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa (2017) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang

mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan. Menurut Sedarmawanti, (2017) lingkungan adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2017) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan ada filsafat positivism yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian yang dilakukan adalah Penelitian Korelasi (Asosiatif). Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian merupakan metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan 1 metode, yaitu kuesioner. Kuisisioner merupakan proses pengumpulan data primer dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden. Menurut (Sugiyono, 2017) kuisisioner yaitu pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner bertujuan untuk memperoleh memperoleh data yang valid dan reliabel serta mendapatkan informasi yang sehubungan dengan persepsi responden terhadap variabel yang dimiliki. Dalam penelitian ini, kuisisioner akan diberikan kepada karyawan UD Kerajinan Kayu Tohu Srijaya sebanyak 33 orang dengan menggunakan skala likert.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini digunakan metode analisis deskriptif dan analisis statistic. Dengan menggunakan uji sebagai berikut:

1. Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variable bebas terhadap variabel terikat.
2. Uji Asumsi Klasik terdiri dari :
 - a. Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

- b. Uji Multikolinearitas Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen
 - c. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain
3. Uji Hipotesis Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian metode pengajuan terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara simultan dan pengajuan Parsial.
- a. Pengujian secara parsial menggunakan uji t (paired sample t-test) merupakan salah satu metode pengujian yang digunakan untuk mengkaji keefektifan perlakuan, ditandai adanya perbedaan rata-rata sebelum dan rata-rata sesudah diberikan perlakuan.
 - b. Uji Koefisien determinasi digunakan sebagai upaya melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan peneliti diketahui bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD Tohu Srijaya dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD Tohu Srijaya. Berikut adalah penjelasan kaitan antar variabel:

Pengaruh Fasilitas Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di UD Tohu Srijaya

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa variabel Fasilitas sangat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di UD Tohu Srijaya. Hal ini dapat dilihat dari hasil hipotesis uji t Fasilitas menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{table}$ dan signifikansi $> 0,05$. Menurut Jufrizen, (2021) Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan pendorong dalam membantu kerja karyawan agar lebih produktif dan dapat menambah semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti sejalan dengan dua kajian empiris yang digunakan sebagai perbandingan pada penelitian ini yaitu penelitian Jufrizen, (2021) dan Monde et al., (2022) dari kedua kajian empiris tersebut menunjukkan hasil penelitian bahwa variable Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di UD Tohu Srijaya

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa variabel Fasilitas sangat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di UD Tohu Srijaya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang akhirnya dapat mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat seluruh aktivitas berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Kenyamanan dan keamanan sangat diperlukan pada saat karyawan bekerja karena sangat menunjang kinerja karyawan. Menurut Marbun & Jufrizen, (2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

Hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti sejalan dengan dua kajian empiris yang digunakan sebagai perbandingan pada penelitian ini yaitu penelitian NURCHOLIFAH, (2021) dan penelitian (Marbun & Jufrizen, 2022) dari kedua kajian empiris tersebut menunjukkan hasil penelitian bahwa variable Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 1. Uji Validitas dan Reabilitas X1

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.425*	.564**	.641**	.331	.839**
	Sig. (2-tailed)		.014	.001	.000	.060	.000
	N	33	33	33	33	33	33
X1.2	Pearson Correlation	.425*	1	.379*	.264	.038	.596**
	Sig. (2-tailed)	.014		.030	.138	.832	.000
	N	33	33	33	33	33	33
X1.3	Pearson Correlation	.564**	.379*	1	.406*	.231	.727**
	Sig. (2-tailed)	.001	.030		.019	.196	.000
	N	33	33	33	33	33	33
X1.4	Pearson Correlation	.641**	.264	.406*	1	.429*	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.138	.019		.013	.000
	N	33	33	33	33	33	33
X1.5	Pearson Correlation	.331	.038	.231	.429*	1	.582**
	Sig. (2-tailed)	.060	.832	.196	.013		.000
	N	33	33	33	33	33	33
Total X1	Pearson Correlation	.839**	.596**	.727**	.765**	.582**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	5

Sumber : Data diolah (2023)

Gambar 2. Uji Validitas dan Reabilitas X2

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.657**	.681**	.490**	.879**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.004	.000
	N	33	33	33	33	33
X2.2	Pearson Correlation	.657**	1	.631**	.413*	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.017	.000
	N	33	33	33	33	33
X2.3	Pearson Correlation	.681**	.631**	1	.401*	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.021	.000
	N	33	33	33	33	33
X2.4	Pearson Correlation	.490**	.413*	.401*	1	.699**
	Sig. (2-tailed)	.004	.017	.021		.000
	N	33	33	33	33	33
Total X2	Pearson Correlation	.879**	.840**	.828**	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	4

Sumber : Data diolah (2023)

Gambar 3. Uji Validitas dan Reabilitas Y

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total Y
Y1	Pearson Correlation	1	.541**	.460**	.328	.593**	.200	.736**
	Sig. (2-tailed)		.001	.007	.062	.000	.264	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Y2	Pearson Correlation	.541**	1	.452**	.475**	.567**	.466**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.001		.008	.005	.001	.006	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Y3	Pearson Correlation	.460**	.452**	1	.276	.303	.359*	.681**
	Sig. (2-tailed)	.007	.008		.120	.086	.040	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Y4	Pearson Correlation	.328	.475**	.276	1	.381*	.377*	.592**
	Sig. (2-tailed)	.062	.005	.120		.029	.031	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Y5	Pearson Correlation	.593**	.567**	.303	.381*	1	.449**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.086	.029		.009	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Y6	Pearson Correlation	.200	.466**	.359*	.377*	.449**	1	.695**
	Sig. (2-tailed)	.264	.006	.040	.031	.009		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Total Y	Pearson Correlation	.736**	.780**	.681**	.592**	.774**	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	6

Sumber : Data diolah (2023)

Gambar 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

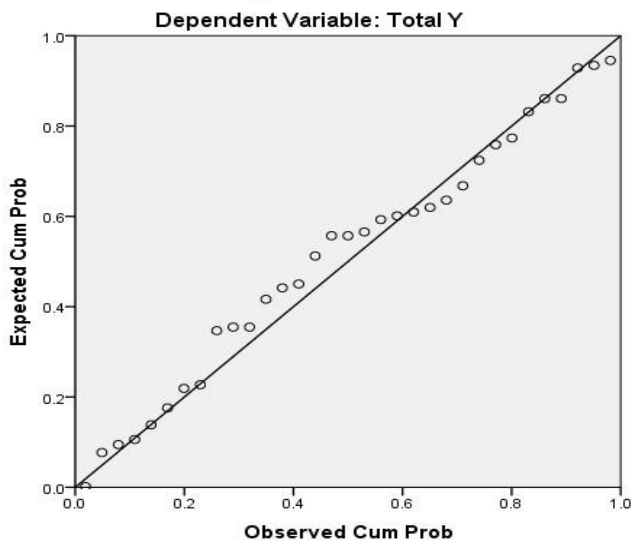
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.835	3.131		1.225	.230		
	Total X1	.781	.145	.651	5.390	.000	.819	1.220
	Total X2	.302	.138	.265	2.190	.036	.819	1.220

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber : Data diolah (2023)

Gambar 5. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		33	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.87660608	
Most Extreme Differences	Absolute	.104	
	Positive	.057	
	Negative	-.104	
Test Statistic		.104	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.824 ^e	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.814
		Upper Bound	.834

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Data diolah (2023)

Gambar 6. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.394	1.899		2.314	.028
	Total X1	-.041	.088	-.090	-.471	.641
	Total X2	-.118	.084	-.270	-1.412	.168

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah (2023)

Gambar 7. Regresi Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.319 ^a	.102	.042	1.17561

a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

Sumber : Data diolah (2023)

Gambar 8. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.835	3.131		1.225	.230		
	Total X1	.781	.145	.651	5.390	.000	.819	1.220
	Total X2	.302	.138	.265	2.190	.036	.819	1.220

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber : Data diolah (2023)

Gambar 9. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201.186	2	100.593	26.779	.000 ^b
	Residual	112.693	30	3.756		
	Total	313.879	32			

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

Sumber : Data diolah (2023)

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada penelitian mengenai Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UD. Kerajinan Kayu Tohu Srijaya Kota Batu, maka dihasilkan kesimpulan bahwa sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan menggunakan uji t menunjukkan bahwa hasil nilai Sig untuk pengaruh parsial Fasilitas Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.050$ dan nilai t hitung $5,390 > t$ tabel 2.045, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti secara parsial terdapat pengaruh Fasilitas Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya Fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
2. Dari hasil penelitian yang dilakukan menggunakan uji t menunjukkan bahwa hasil nilai Sig untuk pengaruh parsial Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0.036 < 0.050$ dan nilai t hitung $2.190 > t$ tabel 2.045, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti secara parsial terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.

Farmawati, E., Ramli, A., & Rahmatullah, R. (2018). Faktor - Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru Ekonomi pada SMA Negeri di Kota Makassar. *Jekpend : Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 23.

Fauzan, S. M., & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Bjb Cabang Utama Bandung). *Jurnal Mitra Manajemen*, 928-937.

Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*.

Goni, D. D., Kolibu, F. K., & Kawatu, P. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Mubune, Kecamatan Likupang Barat, Minahasa Utara. *Kesmas*, 478-483.

- Hardani, R. T. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 1-23.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)* , 405-424.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 262-278.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jie : Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi Eissn*, 1-24.
- Statistik, B. P. (2019). *Badan Pusat Statistik Jawa Timur*. Jawa Timur: Badan Pusat Statistik.