
**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (STUDI PADA CV. ZAM – ZAM JOMBANG)**

Oleh

Septian Ragil Anandita¹⁾, Susi Indriyani²⁾ & Wisnu Mahendri³⁾

^{1,2,3}Jurusan Manajemen,

^{1,2,3} Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, Jln. Garuda No. 09 Tambakberas Jombang,

Telp/Fax(0321)853533

Email: septianragil@unwaha.ac.id, susiindriyani93@gmail.com, wisnu@unwaha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini di latar belakang oleh adanya permasalahan kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di CV. Zam – Zam Jombang. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yang mana jumlah seluruh populasi dijadikan sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 32 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yaitu kuesioner (angket). Teknik pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji koefisien determinasi. Teknik pengujian hipotesis menggunakan uji t, dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; Fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang; Komunikasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang; Fasilitas kerja dan komunikasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Komunikasi & Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Salah satu indikator keberhasilan suatu perusahaan dapat ditinjau dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan atau anggota perusahaan. Dengan ini, maka perusahaan perlu untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan karyawan. Dengan terpenuhinya kebutuhan pekerjaan karyawan yang sesuai dengan devisi pekerjaannya, maka nantinya akan mendorong produktivitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya adalah fasilitas kerja dan komunikasi.

Fasilitas kerja dan komunikasi adalah dua faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (Rifa'i:2019) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah uraian tugas, otonomi, target kerja,

komunikasi, hubungan kerja, iklim kerja, peluang berkarir dan fasilitas kerja.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Menurut Suad Husnan (2002), fasilitas kerja adalah salah satu bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan untuk menunjang kebutuhan pekerjaan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja. Teori ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Listyani (2016), dan Rifa'I (2019), bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang harus diperhatikan dan dikembangkan agar kinerja karyawan meningkat adalah komunikasi. Effendy (2006:5) berpendapat bahwa secara pragmatis komunikasi merupakan proses penyampaian

suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau mengubah sikap, pendapat atau perilaku, baik langsung secara lisan maupun tak langsung melalui media. Menurut Bernard (2003) eksistensi suatu organisasi (suatu sistem kerja sama) sangat bergantung pada kemampuan manusianya dalam berkomunikasi dan bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan yang sama pula.

Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rialmi, Morsen (2020), dan Sutarno, Yenny, dkk (2019), bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi awal yang dilakukan peneliti dengan pemilik CV. Zam – Zam Jombang, diketahui bahwa ada beberapa permasalahan mengenai kinerja karyawan di perusahaan ini. Pemilik menemui hasil kinerja beberapa karyawan tidak atau kurang memenuhi standar kualitas perusahaan. Pemilik perusahaan ingin mengetahui apakah faktor yang menyebabkan hal itu terjadi, termasuk didalamnya faktor fasilitas kerja dan komunikasi. Dengan mengetahui hal tersebut, maka penelitian ini akan membantu memberikan gambaran bagi pemilik dalam perbaikan pengelolaan sumber daya manusia dan mengevaluasi pemenuhan kebutuhan fasilitas kerja karyawan dan komunikasi yang layak kedepannya.

LANDASAN TEORI

Variabel Fasilitas Kerja (X1)

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut. Moenir (2011:119) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau

segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna.

Sedangkan menurut Lupiyaodi (2006:150) Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Menurut Hasibuan (2012) Fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan karyawan/pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut.

Berdasarkan pengertian fasilitas kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas. Menurut Faisal (2005;22) indikator Fasilitas Kerja adalah:

1. Sesuai dengan kebutuhan, didalam suatu pekerjaan fasilitas hanya dapat di gunakan sesuai dalam pekerjaan atau jabatannya.
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja, karyawan mampu memberikan hasil kinerja yang baik sesuai fasilitas kerja yang di gunakan. Fasilitas kerja yang memadai akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.
3. Mudah dalam penggunaan, fasilitas kerja akan meringankan beban kerja setiap karyawan. Dengan alat bantu kerja karyawan, tidak akan banyak menguras tenaga yang di miliki karyawan.
4. Mempercepat proses kerja, fasilitas kerja yang disediakan mampu membantu karyawan dalam mempercepat proses pengerjaan sehingga dapat tepat waktu sesuai target.

5. Penempatan ditata dengan benar, fasilitas kerja yang digunakan dalam membantu proses kerja diletakkan di tempat yang sesuai; luas ruangan yang cukup, pencahayaan yang cukup, ruang gerak karyawan yang cukup, dsb, sehingga karyawan dapat melaksanakan penyelesaian pekerjaan secara nyaman dan baik.

Variabel Komunikasi (X2)

Mangkunegara (2011) mendefinisikan bahwa “*communication is the process of transmitting informatin, meaning, and understanding from one person, place, or thing to another person, place, or thing*”. (Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain).

Sedangkan menurut Bangun (2012) komunikasi merupakan alat yang sangat penting dalam menyampaikan atau menerima informasi yang dikirim kepada orang lain atau diterima dari pihak lain. Kesalah dalam komunikasi akan memberikan hasil yang kurang baik dan pada akhirnya akan berakibat fatal bahkan gagal dalam mencapai sasaran.

Sementara itu Effendy (2006:5) berpendapat bahwa secara pragmatis komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau megubah sikap, pendapat atau perilaku, baik langsung secara lisan maupun tak langsung melalui media.

Dari pengertian komunikasi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan yang dapat berupa pesan informasi, ide, emosi, keterampilan dan sebagainya melalui simbol atau lambang yang dapat menimbulkan efek berupa tingkah laku yang dilakukan dengan media-media tertentu.

Indikator yang mempengaruhi komunikasi menurut Suranto (2005) adalah sebagai berikut;

1. Pemahaman, merupakan suatu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator.
2. Kesenangan, proses komunikasi selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak.
3. Pengaruh pada sikap, komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu.
4. Hubungan yang makin baik, bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Bangun (2012 : 231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang dis ebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*) jadi standar pekerjaan merupakan tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan dalam seutu organisasi.

Menurut Wirawan (2009) kinerja (*performance*) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Rivai (2011:548) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana karyawan mencapai suatu kinerja menurut Robbins (2006) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara yang ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas kerja, jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, tingkat suatu aktifitas diselesaikan tepat pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas, penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hal yang merugikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang sejumlah 32 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dengan ini maka seluruh karyawan CV. Zam – Zam yang berjumlah 32 orang akan dijadikan sampel. Instrumen penelitian yang digunakan dengan metode kuesioner, metode

wawancara, dan metode observasi. Dan hasil kuesioner akan diberi skor dengan skala *Likert*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pengujian statistik diantaranya; uji instrumen penelitian dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Suatu instrumen dinyatakan valid bila hasil r hitung $>$ r tabel. Diketahui $N = 32$ dengan taraf signifikansi 5%, sehingga didapatkan r tabel sebesar 0,349. Setiap item pernyataan dinyatakan valid jika r hitung $>$ 0,349. Berikut adalah hasil uji validitas yang peneliti dapatkan :

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X1)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,547	0,349	VALID
2	0,608	0,349	VALID
3	0,686	0,349	VALID
4	0,577	0,349	VALID
5	0,469	0,349	VALID
6	0,700	0,349	VALID
7	0,418	0,349	VALID
8	0,562	0,349	VALID
9	0,596	0,349	VALID
10	0,469	0,349	VALID

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,791	0,349	VALID
2	0,623	0,349	VALID
3	0,705	0,349	VALID
4	0,694	0,349	VALID
5	0,556	0,349	VALID
6	0,651	0,349	VALID
7	0,783	0,349	VALID
8	0,765	0,349	VALID
9	0,419	0,349	VALID
10	0,537	0,349	VALID
11	0,584	0,349	VALID

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,534	0,349	VALID
2	0,593	0,349	VALID
3	0,688	0,349	VALID
4	0,581	0,349	VALID
5	0,461	0,349	VALID
6	0,383	0,349	VALID
7	0,413	0,349	VALID
8	0,685	0,349	VALID
9	0,563	0,349	VALID
10	0,581	0,349	VALID
11	0,467	0,349	VALID

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26.

Dari tabel 1,2, dan 3 diatas dapat diketahui bahwa setiap variabel pada penelitian ini memiliki nilai r hitung lebih dari 0,349 maka r hitung > r tabel. Dengan ini maka item pernyataan questioner semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini akan menggunakan teknik analisis *Cronbach's Alpha*. Setiap item pernyataan dapat dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Fasilitas Kerja	0,791	10	Reliabel
Komunikasi	0,867	11	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,757	11	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa setiap variabel pada penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,60 maka item pernyataan kuesioner semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memastikan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2013: 241). Uji normalitas pada penelitian ini akan menggunakan analisis *Shapiro-Wilk* dengan taraf signifikansi 0.05. Jika nilai Sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika nilai Sig. < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Normalitas

Variabel	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Fasilitas Kerja	.949	32	.135
Komunikasi	.940	32	.073
Kinerja Karyawan	.971	32	.520

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai sig. pada bagian *Shapiro-Wilk* pada variabel fasilitas kerja sebesar 0,135, pada variabel komunikasi sebesar 0,073, dan pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,520. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal karena nilai signifikansi pada tabel *Shapiro-Wilk* lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas. Jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas. Dan jika nilai *Tolerance* < 0,10 dan *VIF* > 10,00 maka terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

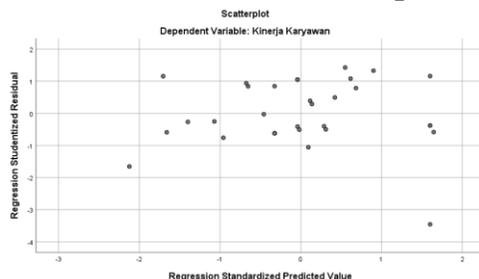
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Fasilitas Kerja	.546	1.832
Komunikasi	.546	1.832

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa variabel fasilitas kerja dan komunikasi memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,546 (lebih besar dari 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,832 (kurang dari 10,00) maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi yang akan diteliti.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji ketidaksamaan *variance* dari *residual* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 1. Grafik Scatterplot

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26.

Berdasarkan grafik diatas dapat dilihat bahwa data tersebut menyebar tidak beraturan dengan tidak membentuk suatu pola tertentu dan menjauhi titik 0, maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada data yang akan diuji.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Constant	4.936	1.915	
Fasilitas Kerja	1.060	.056	1.032
Komunikasi	-.067	.043	-.086

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26.

Berdasarkan tabel diatas didapatkan persamaan regresi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 4,936 + 1,060 X_1 - 0,067 X_2$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 4,936 + 1,060 \text{ Fasilitas Kerja} - 0,067 \text{ Komunikasi}$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 4,936 dapat diartikan apabila variabel fasilitas kerja, dan komunikasi dianggap nol. Maka kinerja karyawan akan sebesar 4,936.
2. Nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja sebesar 1,060 artinya setiap peningkatan satu satuan pada variabel fasilitas kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,060. Sebaliknya penurunan satu satuan variabel fasilitas kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 1,060 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi sebesar - 0,067 artinya setiap penurunan satu satuan variabel komunikasi menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,067 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari variabel penelitian.

Tabel 8. Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.976 ^a	.953	.950

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,953 berarti 95,3%, artinya fasilitas kerja dan komunikasi memengaruhi kinerja karyawan sebesar 95,3% pada CV. Zam – Zam Jombang. Sedangkan sisanya 4,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji t bertujuan untuk menguji koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan. Diketahui $N = 32$ dengan taraf signifikansi 0,05, maka $t_{tabel} = 2,045$. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak signifikan) dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima (signifikan). Dan jika probabilita $> 0,05$, H_0 diterima H_a ditolak (tidak signifikan) dan jika probabilita $< 0,05$, H_0 ditolak H_a diterima (signifikan).

Tabel 9. Uji T

Model	t	Sig.
(Constant)	2.577	.015
Fasilitas Kerja	18.912	.000
Komunikasi	-1.569	.128

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa :

1. Pada variabel fasilitas kerja (X_1) nilai t_{hitung} sebesar 18,912 yaitu lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,045, dengan nilai signifikansi 0,000 yaitu kurang dari α . Dengan ini maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang.
2. Pada variabel komunikasi (X_2) nilai t_{hitung} sebesar -1.569 yaitu lebih kecil dari t_{tabel} yaitu 2,045, dengan nilai signifikansi 0.128 yaitu lebih besar dari α . Dengan ini maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh

yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji koefisien regresi secara simultan. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan secara simultan. Diketahui $N = 32$ dengan taraf signifikansi 0,05, maka $f_{tabel} = 3,327$ jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$ maka tidak signifikan, jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$ maka signifikan.

Tabel 10. Uji F :

Model	Sum of Squares	F	Sig.
Regression	283.690	293.230	.015
Residual	14.028		.000
Total	297.719		.128

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} diperoleh sebesar 283,690 yaitu lebih besar dari f_{tabel} yaitu 3,327, dengan nilai signifikansi 0,000 yaitu kurang dari probabilitas. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas (fasilitas kerja dan komunikasi) secara simultan (bersama-sama) signifikan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh fasilitas kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis pertama dari penelitian ini menyatakan bahwa fasilitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang. Berdasarkan hasil perhitungan statistik tersebut, maka hipotesis dari penelitian ini terbukti benar. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang dengan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 18,912 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,045 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($18,912 > 2,045$) dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$.

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada 32 responden, dapat diketahui bahwa karyawan CV. Zam – Zam Jombang sudah merasa fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sudah sangat tepat dan dapat membantu memperlancar pekerjaan karyawan. Dengan ini maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan, semakin baik pula kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang.

Pengaruh komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis kedua dari penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang. Berdasarkan hasil perhitungan statistik tersebut, maka hipotesis dari penelitian ini terbukti tidak benar. Komunikasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang dengan memiliki nilai t hitung sebesar -1.569 dan nilai t tabel sebesar 2,045 maka nilai t hitung < t tabel (-1.569 < 2,045) dengan nilai signifikan sebesar $0.128 > 0.05$.

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada 32 responden, dapat diketahui bahwa karyawan CV. Zam – Zam Jombang sudah merasa komunikasi yang berjalan antara karyawan dengan karyawan, maupun antara karyawan dengan atasan pada CV. Zam – Zam Jombang sudah berjalan dengan sangat baik dan dapat membantu dalam mempermudah pekerjaan karyawan.

Namun berdasarkan hasil perhitungan uji statistik membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa variabel komunikasi tidak memiliki kontribusi dalam peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang secara parsial.

Pengaruh fasilitas kerja (X1) dan komunikasi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis ketiga dari penelitian ini menyatakan bahwa fasilitas kerja dan komunikasi secara simultan (bersama – sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang. Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan, maka hipotesis dari penelitian ini terbukti benar. Hasil perhitungan statistik diatas membuktikan bahwa fasilitas kerja dan komunikasi secara simultan (bersama – sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang dengan memiliki nilai f hitung sebesar 283,690 dan f tabel sebesar 3,327 maka nilai f hitung > f tabel ($283,690 > 3,327$), dengan nilai signifikansi 0,000 yaitu kurang dari probabilitas.

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada 32 responden, dapat diketahui bahwa karyawan CV. Zam – Zam Jombang sudah merasa kinerja mereka sudah sesuai dan memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan. Hal ini merupakan pengaruh dari beberapa factor diantaranya faktor fasilitas kerja dan komunikasi yang berjalan dalam lingkungan perusahaan. Fasilitas kerja dan komunikasi memiliki pengaruh sebesar 95,3% terhadap kinerja karyawan, dan 4,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Dengan ini maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dan komunikasi secara simultan (bersama – sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang. Artinya kombinasi penyediaan fasilitas kerja yang sesuai dan layak untuk karyawan dan komunikasi yang berjalan dengan baik, akan membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh dari 32 responden, dapat diketahui

bahwa penyediaan fasilitas kerja bagi karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang sudah sangat baik. Berdasarkan pembahasan dan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan CV. Zam – Zam Jombang. Maka semakin baik fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan, semakin baik pula kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang.

Berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh dari 32 responden, dapat diketahui bahwa komunikasi pada CV. Zam – Zam Jombang sudah berjalan dengan sangat baik, namun berdasarkan pembahasan dan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan CV. Zam – Zam Jombang. Hal ini berarti komunikasi tidak berkontribusi secara parsial terhadap peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang.

Berdasarkan pembahasan dan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara fasilitas kerja dan komunikasi secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan CV. Zam – Zam Jombang. Hal ini berarti kombinasi penyediaan fasilitas kerja yang sesuai dan layak untuk karyawan dan komunikasi yang berjalan dengan baik, akan membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang. Semakin baik fasilitas kerja dan komunikasi maka semakin baik pula kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan fasilitas kerja dan komunikasi antar karyawan agar bisa menaikkan produktivitas perusahaan melalui kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memiliki saran – saran terkait pengembangan

sumber daya manusia pada CV. Zam – Zam Jombang; Disarankan perusahaan untuk selalu memperhatikan pemenuhan kebutuhan pekerjaan karyawan sesuai devisa kerjanya masing – masing, termasuk didalamnya memperhatikan pemenuhan fasilitas kerja, dan jalannya komunikasi di lingkungan perusahaan; Disarankan karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang untuk selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas perusahaan agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik, dan Penelitian*. Ljokseumawe: Universitas Malikussaleh.
- [2] Indah, L. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jmk*, 1(1), 56–64.
- [3] Maulana, M. F. (2016). Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- [4] Maulana, M. F. (2016). Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- [5] Munawirsyah, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal BiMunawirsyah*, 1. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum*

- Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 06(01), 44–51. *Snis Administrasi*, 06(01), 44–51.
- [6] Pratiwi, P. (2017). *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugrah Utama Lestari (AUL) Bandung*. Bandung: Universitas Pasundan.
- [7] Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3940>
- [8] Rifai'i, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 53(9), 1689–1699.
- [9] Sa'adah, L. (2020). *Analisis Data Statistik Dengan Aplikasi IBM SPSS 25 & EViews 10*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- [10] Sa'adah, L. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- [11] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung.