

---

## PENGARUH FASILITAS KANTOR, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUKAKA TEKNIK UTAMA BALIKPAPAN

Della Fitriyana

[Dellafitriani9677@gmail.com](mailto:Dellafitriani9677@gmail.com)

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan

### ABSTRACT

Every organization is required to manage its human resources well for the survival and progress of the organization because the achievement of organizational goals depends not only on complete facilities and infrastructure, but also on human resources. Office facilities are a supporting factor for someone to work comfortably besides that advancing employee performance is good communication. This study aims to analyze the effect of office facilities, communication, and work environment on employee performance. The population is 210 employees. Samples were used as many as 138 people. Based on the SPSS 25.0 calculation,  $F_{count} = 167.678 > F_{table} = 2.67$ . With a significant result of 0,000 smaller than the significance level = 0.05. So it can be concluded that testing hypotheses together or simultaneously (Test F) shows variable office facilities (X1), communication (X2), and work environment (X3) together have a significant influence on performance (Y). The work environment variable which has the largest tcount compared to other tcount is 4.995. The work environment has a significant and partially dominant influence on performance at a significance level of 5% ( $0,000 < 0.05$ ).

The results showed that office facilities, communication, and work environment simultaneously had a significant effect on employee performance. Partially the work environment has a dominant influence on the performance of the employees of PT. Bukaka Teknik Utama.

**Keywords : Office Facilities, Communication, and Work Environment**

### ABSTRAK

Setiap organisasi dituntut untuk mengelola sdm yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi karena tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga tergantung pada sumber daya manusia. Fasilitas kantor merupakan faktor pendukung seseorang untuk bekerja dengan nyaman selain itu yang memajukan kinerja pegawai adalah komunikasi yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kantor, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi berjumlah 210 karyawan. Sampel digunakan sebanyak 138 orang. Berdasarkan perhitungan SPSS 25,0 diperoleh  $F_{hitung} = 167,678 >$  dari  $F_{tabel} = 2,67$ . Dengan signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari pada taraf signifikansi = 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis secara bersama-sama atau simultan (Uji F) menunjukkan variabel fasilitas kantor ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Variabel lingkungan kerja yang mempunyai nilai  $t_{hitung}$  terbesar dibanding  $t_{hitung}$  variabel lainnya yaitu sebesar 4,995. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan dominan secara parsial terhadap kinerja pada taraf signifikansi 5% ( $0,000 < 0,05$ ).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kantor, komunikasi, dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama.

**Kata Kunci : Fasilitas Kantor, Komunikasi dan Lingkungan Kerja**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan di samping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan keseimbangan antara kebutuhan kemampuan organisasi perusahaan.

Dalam suatu perusahaan, masalah pengelolaan karyawan secara profesional harus dimulai sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasikan, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya sudah menjadi hal yang umum. Perusahaan harus mempertimbangkan dengan cermat dan hati-hati, karena hal tersebut berhubungan dengan operasi keseluruhan dan kelangsungan hidup perusahaan. Disamping itu, perusahaan harus memusatkan perhatian pada penciptaan kondisi yang mendukung fasilitas kantor, komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja yang tinggi akan selalu meningkatkan dan harus didukung oleh karyawan yang berkeinginan untuk berprestasi guna mencapai hasil terbaik dalam pelaksanaan kerjanya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Timbulnya kinerja yang baik dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu

perusahaan. Kinerja karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. PT. Bukaka Teknik Utama, Tbk adalah perusahaan swasta pribumi yang bergerak dalam bidang konstruksi permesinan (engineering), fabrication, construction offshore & onshore dan maintenance services, menyadari pentingnya peranan karyawan yang merupakan penggerak utama guna kelancaran pelaksanaan tugas dari perusahaan tersebut. Karena itu perlu dijaga dan dipelihara dengan jalan memenuhi kebutuhan dan keinginannya, agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan organisasi.

Fasilitas kantor merupakan 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. Fasilitas kantor dapat memaksimalkan hasil kerja yang sebaik-baiknya tidak terlepas dari manusianya. Perusahaan harus dapat meningkatkan fasilitas kerja karyawan, karena fasilitas yang baik akan meningkatkan kinerja yang baik pula, oleh karena itu tugas dari para pimpinan perusahaan untuk bisa memberikan fasilitas kepada bawahannya dengan mencoba mempengaruhi karyawan agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Komunikasi yang artinya berpartisipasi atau memberitahukan atau yang artinya milik bersama atau berlaku dimanapun. Komunikasi menjadi sangat penting, karena dengan suasana kerja dengan komunikasi yang baik suatu kantor dapat melaksanakan program kerja

yang telah direncanakan. Komunikasi dapat terjadi karena adanya komponen-komponen, yaitu komunikator yang mengirimkan pesan yang diekspresikan (*encoded*) melalui berbagai lambing dalam bentuk bahasa. Selanjutnya disampaikan melalui perantara yaitu media komunikasi. Pesan diterima oleh penerima pesan (*recipients*) yang selanjutnya pesan tersebut ditafsirkan oleh (*decoded*).

Lingkungan kerja sering disebut juga sebagai lingkungan organisasi, atau situasi keternagakerjaan dalam organisasi. Lingkungan ditempat kerja disini mengarah pada lingkungan manusia didalam mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang. Semakin besar kualitas seseorang, semakin tinggi harapannya, tidak hanya berkenaan dengan uang tetapi juga iklim lingkungan kerja. Dengan kondisi demikian, maka organisasi akan cenderung untuk menarik dan mempertahankan orang – orang yang sesuai dengan lingkungan kerjanya, agar dalam tingkat tertentu polanya dapat langgeng. Demikian pula sebaliknya, orang – orang yang ada didalam organisasi akan cenderung untuk memilih lingkungan kerja yang lebih disukai. Dan komunikasi mengarah kepada menciptakan kondisi – kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras agar dapat tercapai

rasa puas dengan pekerjaannya, karena manusia beserta kepuasan kerja berperan dalam mencapai kinerja yang diharapkan dan yang juga akan berakibat pada kemajuan organisasi.

Berdasarkan uraian dari survei yang telah dilakukan, peneliti bermaksud mengadakan penelitian tentang : **“Pengaruh Fasilitas Kantor, Komunikasi, Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukaka Teknik Utama”**.

### 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini terbatas pada :

- 1) Apakah fasilitas kantor, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama ?
- 2) Manakah diantara fasilitas kantor, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama ?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan fasilitas kantor, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama
2. Untuk mengetahui manakah diantara fasilitas kantor, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama.

## LANDASAN TEORI

### Fasilitas Kantor

Monier dalam Rufik, (2014:9), menyatakan bahwa : “Fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh karyawan baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”.

Rufik (2014:9) menyatakan bahwa fasilitas merupakan : “Segala hal yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan dapat berupa sarana dan prasarana”.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas kantor sehingga perangkat desa dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

### Komunikasi

Nimran (2012:29) menyatakan bahwa “komunikasi adalah suatu proses yang dinamis, yakni suatu transaksi yang akan mempengaruhi pengirim dan penerima serta suatu proses personal dan simbolik yang membutuhkan kode abstraksi bersama.”

Umam (2012:220) menyatakan bahwa “komunikasi adalah suatu kata yang mencakup segala bentuk interaksi dengan orang lain yang berupa percakapan biasa, membujuk, mengajar, dan negosiasi.”

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu kata dimana percakapan pengirim dan penerima melakukan interaksi secara bersama.

### Lingkungan Kerja

Sunyoto (2012:43) menyebutkan pengertian lingkungan kerja adalah”

segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penarangan dan lain-lain.

Sedarmayanti (2009:31) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah:

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

### Kinerja

Suyadi (2013:3) menyatakan bahwa, kinerja adalah : “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Sedarmayanti (2010:10), mengemukakan kinerja adalah :  
Kuantitas dan waktu yang digunakan dalam

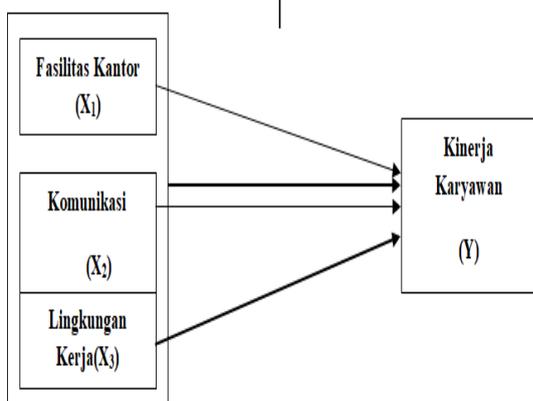
menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Definisi-definisi tersebut diatas, penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

**Kerangka Berfikir**

Kerangka berpikir merupakan gambaran sistematis terhadap hubungan variabel-variabel yang akan diteliti. Kerangka berpikir penelitian ini menggambarkan pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan, terlihat pada gambar 2.1 berikut:

Gambar : 2.1  
Kerangka Berpikir



Sumber : Di Olah Penulis

**2.4. Hipotesis**

Sugiyono (2012:93) mengungkapkan bahwa “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

1. Maka berdasarkan berdasarkan perumusan masalah, penelitian sebelumnya, landasan teori yang telah dikemukakan, dan kerangka pikir, maka diajukan hipotesis sebagai berikut : Diduga bahwa secara simultan fasilitas kantor, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Bukaka Teknik Utama.
2. Diduga bahwa Lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT.Bukaka Teknik Utama.

**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dipilih dalam permasalahan ini menggunakan data kuantitatif yaitu data yang merupakan perhitungan statistik yang akan di gunakan untuk menganalisis variabel fasilitas kantor, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukaka Teknik Utama. Dan data kualitatif yaitu data yang bukan merupakan hitungan dan diperoleh melalui kuisisioner dan studi pustaka.

Sugiyono (2011:80) menyatakan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. jadi populasi adalah jumlah keseluruhan dan unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga

Sugiyono (2016:81) menyatakan bahwa mendefinisikan sampel adalah sebagai berikut: Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Dalam penelitian ini karena jumlah keseluruhan mencapai 210 orang. Teknik pengambilan menggunakan rumus slovin diperoleh 138.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Untuk menguji alat ukur yang berupa angket digunakan korelasi antara tiap butir angket dengan total butir angket. Angka korelasi (r) hitung yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka korelasi (r) yang terdapat pada tabel dengan tingkat kesalahan 5 % dan jumlah n = 30 maka diperoleh r tabel = 0,361. Jika r hitung > r tabel butir instrumen tersebut valid. Jika r hitung tidak positif dan r hitung < r tabel maka butir instrumen tersebut tidak valid.

Tabel: 4.1  
Hasil Uji Validitas

No	Indikator	r hitung	r tabel	Ket.
1	X <sub>1,1</sub>	0,905	0,361	Valid
2	X <sub>1,2</sub>	0,746		Valid
3	X <sub>1,3</sub>	0,856		Valid
4	X <sub>1,4</sub>	0,838		Valid
5	X <sub>1,5</sub>	0,746		Valid
6	X <sub>2,1</sub>	0,898	0,361	Valid
7	X <sub>2,2</sub>	0,650		Valid
8	X <sub>2,3</sub>	0,846		Valid
9	X <sub>2,4</sub>	0,891		Valid
10	X <sub>2,5</sub>	0,754		Valid
11	X <sub>3,1</sub>	0,931	0,361	Valid
12	X <sub>3,2</sub>	0,858		Valid
13	X <sub>3,3</sub>	0,940		Valid
14	X <sub>3,4</sub>	0,940		Valid
15	X <sub>3,5</sub>	0,706		Valid
16	Y <sub>1</sub>	0,766	0,361	Valid
17	Y <sub>2</sub>	0,738		Valid
18	Y <sub>3</sub>	0,751		Valid
19	Y <sub>4</sub>	0,751		Valid
20	Y <sub>5</sub>	0,845		Valid

Sumber: Lampiran 3 (Validitas dan Reliabilitas)

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji ketepatan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini. Uji reliabilitas dilakukan dengan koefisien Cronbach Alpha yang diperlihatkan pada tabel berikut dibawah ini :

Tabel: 4.2  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,877	Reliabel
X <sub>2</sub>	0,865	Reliabel
X <sub>3</sub>	0,920	Reliabel
Y	0,828	Reliabel

Sumber: Lampiran 3 (Validitas dan Reliabilitas)

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari ketiga variabel bebas fasilitas kantor, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama, digunakan model *multiple regression analysis* (analisis regresi berganda).

Pengolahan data dan pengujian yang akurat digunakan bantuan *software Stistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 25,0*. Adapun rangkuman dari hasil pengolahan datanya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel: 4.10  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Nama Variabel	Koefisien Regresi	Uji Parsial	
		t <sub>hitung</sub>	Sig.
Constant	2,936	3,447	0,001
Fasilitas Kantor (X <sub>1</sub> )	0,281	4,445	0,000
Komunikasi (X <sub>2</sub> )	0,267	4,436	0,000
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,351	4,995	0,000
R = 0,889      F <sub>hitung</sub> = 167,678			
R-Square (R <sup>2</sup> ) = 0,790      F <sub>tabel</sub> = 2,67      t <sub>tabel</sub> = 1,978			

Sumber : Lampiran 5 (Regresi Linier Berganda)

Berdasarkan kolom *unstandardized coefficients* hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 2,936 + 0,281 X_1 + 0,267 X_2 + 0,351 X_3$

Dari persamaan tersebut, maka penjelasan masing-masing variabel adalah:

Besarnya nilai koefisien regresi setiap variabel bebas bervariasi sehingga pengaruhnya juga tidak sama, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Koefisien konstanta  $b_0$  sebesar 2,936 mengidentifikasi bahwa bila tidak ada variabel fasilitas kantor, komunikasi, dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama (Y) yang dapat dicapai adalah sebesar 2,936.

Hubungan variabel fasilitas kantor (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama (Y) ditunjukkan oleh nilai koefisien  $b_1$  sebesar 0,281 yang bertanda positif hal ini menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel fasilitas kantor sebesar satu-satuan, maka pada rata-ratanya akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama (Y) sebesar 0,281 satuan dengan asumsi variabel komunikasi dan lingkungan kerja dalam keadaan tetap (*ceteris paribus*).

Hubungan variabel komunikasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama (Y) ditunjukkan oleh nilai koefisien  $b_2$  sebesar 0,267 yang bertanda positif hal ini menunjukkan

bahwa setiap ada penambahan variabel komunikasi (X<sub>2</sub>) sebesar satu-satuan, maka pada rata-ratanya akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama (Y) sebesar 0,267 satuan dengan asumsi variabel fasilitas kantor dan lingkungan kerja dalam keadaan tetap (*ceteris paribus*).

Hubungan variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama (Y) ditunjukkan oleh nilai koefisien  $b_3$  sebesar 0,351 yang bertanda positif hal ini menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) sebesar satu-satuan, maka pada rata-ratanya akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama (Y) sebesar 0,351 satuan dengan asumsi variabel fasilitas kantor dan komunikasi dalam keadaan tetap (*ceteris paribus*).

#### Pengujian Hipotesis

##### Uji F (Simultan) dan Uji t (Parsial)

Untuk melakukan pengujian hipotesis secara *simultan*, maka digunakan uji F. Uji ini dimaksudkan untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan yaitu untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor, komunikasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama.

Tabel: 4.11  
Hasil Uji F/ Analisis Of Variances

Variabel Prediktor	F	Signifikan
X <sub>3</sub> , X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> <sup>p</sup>	167,678	0,000

Sumber : Lampiran 5 (Regresi Linier Berganda)

Berdasarkan hasil analisis seperti tampak pada tabel diatas menunjukkan nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 167,678 dengan tingkat Sig. F sebesar 0,000. Nilai F<sub>hitung</sub> tersebut lebih besar dibandingkan F<sub>tabel</sub> = 2,67 dan nilai Sig. lebih kecil dari nilai  $\alpha = 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini dapat disimpulkan yang berarti bahwa secara simultan fasilitas kantor, komunikasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama.

Untuk melakukan pengujian hipotesis secara *parsial* digunakan uji t. Uji ini dimaksudkan untuk menguji keberartian regresi secara *parsial* yaitu untuk mengetahui pengaruh secara sendiri-sendiri variabel fasilitas kantor, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama.

Tabel: 4.12  
Hasil Uji t/ Coeffisien<sup>a</sup>

Prediktor	t hitung	Signifikan
Fasilitas Kantor (X <sub>1</sub> )	4,445	0,000
Komunikasi (X <sub>2</sub> )	4,436	0,000
Lingkungan Kerja(X <sub>3</sub> )	4,995	0,000

Sumber : Lampiran 5 (Regresi Linier Berganda)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hasil analisis regresi variabel X<sub>1</sub> (fasilitas kantor) terhadap kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama menunjukkan nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 4,445 lebih besar daripada t<sub>tabel</sub> sebesar 1,978 dengan nilai sig.t sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel X<sub>1</sub> (fasilitas kantor)

1. mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama.
2. Hasil analisis regresi variabel X<sub>2</sub> (komunikasi) terhadap kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama menunjukkan nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 4,436 lebih besar daripada t<sub>tabel</sub> sebesar 1,978 dan nilai sig.t sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel X<sub>2</sub> (komunikasi) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama

3. Hasil analisis regresi variabel X<sub>3</sub> (lingkungan kerja) terhadap kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama menunjukkan nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 4,995 lebih besar dari pada t<sub>tabel</sub> sebesar 1,978 dan nilai sig.t = 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 5\%$  ( $0,003 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel X<sub>3</sub> (lingkungan kerja) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama.

## Pembahasan

### Pembahasan Secara Simultan (Uji-F)

Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai R sebesar 0,889, hal ini berarti bahwa kontribusi atau sumbangan dari berbagai variabel bebas fasilitas kantor, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat terhadap kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama sebesar 88,90%, ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat. Dan koefisien determinasi ganda ( $R^2$ ) sebesar 0,790 atau 79,0% menunjukkan pengaruh variasi variabel bebas fasilitas kantor, komunikasi, dan lingkungan kerja dan variabel terikat kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama adalah kuat, sedangkan sisanya merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti sebesar 21,0%.

Untuk melihat signifikansi ketiga variabel bebas fasilitas kantor, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama dapat dilihat dari tabel Anova, dimana diperoleh nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 167,678 lebih besar daripada F<sub>tabel</sub> sebesar 2,67 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada taraf signifikansi = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas fasilitas kantor, komunikasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan / bersama-

sama terhadap variabel terikat kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas fasilitas kantor, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama, berarti hipotesis yang menyatakan tidak ada pengaruh ( $H_0$ ) ditolak. Menolak  $H_0$  berarti menerima  $H_a$  dan juga berarti hipotesis pertama dapat diterima karena terbukti semua variabel bebas (X) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan / bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

#### **Pembahasan Secara Parsial (Uji-t)**

Untuk menguji pengaruh yang dominan (besar) dari variabel bebas fasilitas kantor, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama, maka digunakan uji t dengan tingkat signifikansi 5% maka diperoleh hasil uji sebagai berikut:

- a) Pengaruh variabel fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama secara parsial ditunjukkan oleh nilai *standardized coefficients* sebesar 0,309 yang berarti variabel fasilitas kantor mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama sebesar 30,9%, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang rendah antara variabel fasilitas kantor dengan kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,445 > t_{tabel}$  sebesar 1,978 dan dengan nilai Sig t sebesar  $0,000 < 0,05$  terbukti adanya pengaruh yang signifikan secara parsial, bahwa variabel fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama.
- b) Pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan PT.

Bukaka Teknik Utama secara parsial ditunjukkan oleh nilai *standardized coefficients* sebesar 0,303, yang berarti variabel komunikasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama sebesar 30,3%, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang rendah antara variabel komunikasi dengan kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama, didukung dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,436 > t_{tabel}$  sebesar 1,978 dan dengan nilai Sig t sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti terbukti adanya pengaruh yang signifikan secara parsial, bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama.

- c) Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama secara parsial ditunjukkan oleh nilai *standardized coefficients* sebesar 0,352, yang berarti variabel komunikasi kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama sebesar 35,2%, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang rendah antara variabel komunikasi lingkungan dengan kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,995 > t_{tabel}$  sebesar 1,978 dengan nilai Sig t sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti terbukti adanya pengaruh yang signifikan secara parsial, bahwa variabel komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama.

Berdasarkan hasil perbandingan uji t, secara parsial variabel lingkungan kerja yang mempunyai nilai  $t_{hitung}$  terbesar dibanding  $t_{hitung}$  variabel lainnya yaitu sebesar 4,995. Berarti variabel bebas lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan dominan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.

Bukaka Teknik Utama pada taraf signifikansi 5% ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua terbukti kebenarannya.

Dengan demikian kedua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima atau teruji kebenarannya yaitu, diduga bahwa variabel fasilitas kantor, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama. Dan diduga bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

- 1) Hipotesis pertama yang menyatakan diduga bahwa variabel fasilitas kantor, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama diterima kebenarannya, karena diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada taraf nyata 5%.
- 2) Hipotesis kedua yang menyatakan diduga bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama diterima kebenarannya, karena variabel bebas lingkungan kerja ( $X_3$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$  nya lebih besar dari pada variabel lainnya pada taraf nyata 5%.

### Saran

Dari beberapa kesimpulan diatas penulis menyarankan pada manajemen PT. Bukaka Teknik Utama:

- 1) Fasilitas kantor mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan, hendaklah pihak manajemen bisa menambah fasilitas berupa almari yang masih berfungsi dengan baik sehingga karyawan dapat menggunakannya untuk menyimpan berkas-berkas pekerjaan sehingga dapat memperbaiki kinerja kedepannya.

- 2) Komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan setiap pimpinan dapat selalu memberikan petunjuk kerja dengan jelas kepada setiap karyawan sehingga semua pekerjaan karyawannya sesuai dengan SOP yang sudah diberikan.
- 3) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan dominan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dipertahankan dengan cara pihak manajemen bisa memperhatikan mengenai sirkulasi udara yang ada di kantor agar selalu dalam kondisi baik dan sesuai dengan standar perusahaan.
- 4) Walaupun skor rata-rata tiap variabel baik karena hampir sebagian besar memberi tanggapan baik dengan pernyataan-pernyataan variabel penelitian. Namun setiap karyawan harus selalu bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, F. (2006). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Rineka Cipta.
- Achmad, S., & Masyhuri, M. (2010). **Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia**. Malang: Maliki Press.

- Agustina. (2017). **Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk**. Simki-Economic Vol.1 No. 03, 2.
- Ahmad, R. (2013). *Sistem Manajemen Kerja*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Arep, I., & Hendri, T. (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti.
- Arinkunto, S. (2010). **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badrudin. (2013). **Dasar Dasar Manajemen**. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, W. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.
- Brantas. (2009). **Dasar Dasar Manajemen**. Bandung: Alfabeta.
- Danang, S. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Femi, A. F. (2014). **Dampak Komunikasi terhadap Kinerja Pekerja Organisasi Terpilih di Negara Bagian Lagos Nigeria**. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science* , vol.19.
- Khaleed Al-Omari, H. O. (2017). **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pekerjaan. Studi kasus Perusahaan Teknik di Yordania**. *Internasional Journal Of Applied Engginering Reserch*, vol.12 Number 24.
- Larasati, S. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusi**. Yogyakarta: Deepublish.
- Lupiyaodi. (2013). **Manajemen Pemasaran Jasa dan Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mathis, R. L., & John, H. J. (2006). **Human Resource Management: Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba empat.
- Panggabean, M. S. (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Cetaklan Pertama, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Rufik, A. (2014). **Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang**. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Rusmawati, Y. (2018). **Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andalan Pasific Samudra di Surabaya**. *Jurnal EKBIS/Vol. XV/ No.1*, 749.
- Samson, G. N. (2015). **Pengaruh Lingkungan Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Umum di Kota Nakuru**. *Internasional Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, vol. 3 ISSN 2349-0330.
- Sedarmayanti. (2010). **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung: Mandar Maju.
- Simanjuntak, P. (2012). **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sofiyandi, H. (2008). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Soleha, L. K. (2012). **Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Jawa Barat**. *Jurnal Ekonomi, Bisnis &*

- 
- Enterpreneurship, STIE Pasundan,  
Vol.6 No.1.
- Subekhi, A., & Mohammad, J. (2012).  
**Pengantar Manajemen Sumber  
Daya Manusia.** Jakarta: Prestasi  
Pustakaraya.
- Sugiyono. (2011). **Metode Penelitian  
Kuantitatif, Kualitatif dan  
R&D.** Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). **Metode Penelitian  
Kuantitatif Kualitatif dan  
Kombinasi (*Mixed Methods*).**  
Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). **Manajemen  
Sumber Daya Manusia .** Jakarta:  
PT. Buku Seru.
- Sunyoto, D. (2013). **Metodologi  
Penelitian Akuntansi.** Bandung:  
PT. Refika Aditama Anggota  
Ikapi.
- Sutrisno, E. (2009). **Manajemen Sumber  
Daya Manusia.** Jakarta: Kencana  
Prenada Media Group.
- Suyadi. (2013). **Strategi Pembelajaran  
Pendidikan Karakter.** Bandung:  
Remaja Rosdakarya.
- Umam, K. (2012 ). **Manajemen  
Organisasi.** Bandung: Pustaka  
Setia.
- Wibowo. (2014). **Manajemen Kinerja.**  
Jakarta: Edisi Keempat, Rajawali  
Pers.
- Zainul, H., & Taufiq, M. (2012).  
**Pengaruh Lingkungan Kerja,  
dan Disiplin Kerja Serta  
Motivasi Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Perusahaan  
Daerah Air Minum (PDAM)  
Kabupaten Lumajang.** Jurnal  
Wiga, Vol 2 No. 1.