

## Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Labanta Persada Bekasi

Safitri Harjanti

Universitas Bina Sarana Informatika  
Jl. Kramat Raya No. 98, Kwitang, Jakarta Pusat  
Email : safitri.sgi@gmail.com

Submit: 16-02-2025	Revisi: 17-02-2025	Terima 21-02-2025	Terbit Online: 06-06-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

### ABSTRAKSI

**Abstrak** - Fasilitas kerja dan lingkungan kerja dapat mendukung dalam peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Labanta Persada Bekasi. Fasilitas kerja mencakup sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan. Lingkungan kerja mencakup faktor fisik, seperti pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan, serta faktor non-fisik, seperti hubungan antar karyawan dan suasana kerja. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Dengan populasi sekaligus menjadi sampel 36 karyawan (responden). Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan angket (kuesioner) sistem pemberian skor berdasarkan skala likert. Penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan uji t sebagai alat untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa fasilitas kerja yang memadai dan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat terus memperbaiki fasilitas kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas karyawan secara optimal.

Keyword: fasilitas kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

### ABSTRACT

**Abstracts** - Work facilities and the work environment can support the improvement of employee performance. This study aims to analyze the influence of work facilities and the work environment on employee performance at CV Labanta Persada Bekasi. Work facilities refer to the infrastructure and resources provided by the company, while the work environment includes both physical factors, such as lighting, ventilation, and cleanliness, as well as non-physical factors, such as relationships between employees and the work atmosphere. The research method used is a quantitative approach, with a population of 36 employees (respondents), which also serves as the sample. The sampling technique employed is saturated sampling. Data collection was done through observation, interviews, and questionnaires, with scoring based on a Likert scale. This study uses hypothesis testing with a t-test to determine whether independent variable have an effect on the dependent variable. The results of the analysis show that work facilities have a positive and significant impact on employee performance. Similarly, the work environment also has a positive and significant effect on employee performance. This study concludes that adequate work facilities and a conducive work environment are essential for improving employee performance. Therefore, companies are expected to continue enhancing work facilities and creating a work environment that supports optimal employee productivity.

Keywords: work facilities, work environment, employee performance

### 1. PENDAHULUAN

Perusahaan dalam melaksanakan seluruh kegiatan operasional tentu dibantu oleh tenaga kerja, yaitu karyawan. Karyawan berperan membantu perusahaan untuk menjalankan seluruh kegiatan operasional guna mencapai sasaran yang telah dirumuskan. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran utama dimana

dapat membantu memastikan keberhasilan dan kelangsungan bisnisnya (Purwanto et al., 2024).

Terdapat beberapa faktor yang dapat membantu meningkatkan kinerja antara lain fasilitas kerja dan lingkungan kerja. Peralatan yang sesuai dan suasana kerja yang kondusif berperan besar dalam kelancaran

aktivitas karyawan saat melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan secara langsung yang dilakukan pada CV Labanta Persada Bekasi selama 1 bulan, ditemukan beberapa permasalahan pada fasilitas kerja yaitu : fasilitas yang diberikan oleh CV Labanta Persada sudah cukup memadai misalnya sudah adanya kendaraan seperti mobil maupun motor yang digunakan sebagai sarana untuk melakukan pengiriman dan juga bisa digunakan untuk hal lainnya terkait dengan kegiatan yang berkaitan dengan perusahaan. Fasilitas lain yang menjadi perhatian adalah belum tersedianya kotak P3K yang memadai sehingga apabila ada karyawan yang sakit ataupun terjadi kecelakaan kerja, penanganan yang diberikan hanya seadanya saja. Dan proses pembayaran yang masih manual menggunakan nota.

Selanjutnya terkait dengan lingkungan kerja, dari wawancara sekilas dengan karyawan terdapat beberapa permasalahan terkait lingkungan kerja non fisik yaitu kurangnya perhatian dari atasan secara pribadi sehingga karyawan merasa hanya diperlukan untuk kebutuhan bekerja saja namun tidak diperhatikan secara mental dan kesehatan. Berkaitan dengan lingkungan kerja fisik berupa tata letak ruangan yang kurang nyaman seperti ruang stok barang – barang produksi terlalu kecil. Tidak adanya CCTV pada setiap ruangan juga menjadi kekhawatiran karyawan karena apabila ada barang yang hilang namun tidak ada sarana untuk melakukan pengecekan.

Hipotesis :

H01 : Fasilitas kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Labanta Persada Bekasi.

Ha1 : Fasilitas kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Labanta Persada Bekasi.

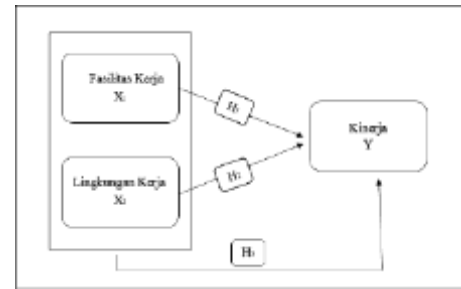
H02 : Lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Labanta Persada Bekasi.

Ha2 : Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Labanta Persada Bekasi.

H03 : Fasilitas kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Labanta Persada Bekasi.

Ha3 : Fasilitas kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Labanta Persada Bekasi.

Berdasarkan gambar 1 kerangka berpikir tersebut dapat dilihat, H1 menunjukkan Fasilitas Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), H2 menunjukkan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan H3 menunjukkan Fasilitas Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Sumber: (olah data, 2024)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan satu variabel dependen dan dua variabel independen. Dua variabel independen tersebut yaitu fasilitas kerja dan lingkungan kerja sedangkan variabel independennya adalah kinerja karyawan. Pada penelitian ini penulis pendekatan kuantitatif, dikarenakan data dan analisis pada penelitian ini berdasarkan angka.

Sehubungan dengan penelitian ini, Populasi didapatkan dapat berupa individu, objek, peristiwa, atau apa pun yang berhubungan dengan fokus penelitian yang akan dilakukan eka, F (Asrulla & Jeka, 2023).

Populasi didalam penelitian melibatkan seluruh karyawan CV Labanta Persada, yang totalnya sebanyak 36 orang.

Menurut Suharyadi, sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih. Penentuan sampel dilakukan oleh peneliti dengan memperhatikan berbagai hal, seperti permasalahan yang dihadapi, tujuan yang ingin dicapai, keterkaitannya dengan hipotesis yang diajukan, serta metode dan instrumen yang digunakan dalam penelitian (Purwanza, 2022).

Dalam pengumpulan sampel, peneliti menggunakan metode sampel jenuh, yang artinya setiap anggota populasi dijadikan sampel. Sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV Labanta Persada yang berjumlah 36 orang.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan observasi, kuesioner dan juga wawancara. Analisis data ini bertujuan untuk memperluas pemahaman terkait variabel yang menjadi objek penelitian. Diharapkan dengan adanya pengelompokan data maka dapat memberikan suatu gambaran yang dinilai membantu permasalahan yang akan diuji dalam penelitian.

Analisis data dimulai dengan menguji validitas dan reliabilitas dari pertanyaan yang sudah disebarkan melalui kuesioner kemudian uji statistik yang terdiri dari uji asumsi klasik, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi. Uji t diasumsikan sebagai uji hipotesis agar dapat mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Pengolahan data dengan menggunakan software data SPSS versi 26.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Hasil

#### 3.1.1 Uji Validitas Data

Pengujian ini merujuk kepada sejauh mana alat penilaian dapat melakukan pengukuran pada konsep yang dimaksud, sehingga dapat menggambarkan konsep tersebut dengan tepat. Uji validitas untuk mengukur data apa saja yang hendak diukur, karena ini merupakan alat yang secara umum digunakan dan tidak diragukan hasilnya (Tarjo, 2021)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja (X1)

Indikator	r hitung	r table	Keterangan
X1.1	0.838	0.339	Valid
X1.2	0.718	0.339	Valid
X1.3	0.812	0.339	Valid
X1.4	0.674	0.339	Valid
X1.5	0.851	0.339	Valid
X1.6	0.895	0.339	Valid
X1.7	0.805	0.339	Valid
X1.8	0.662	0.339	Valid
X1.9	0.799	0.339	Valid
X1.10	0.813	0.339	Valid
X1.11	0.730	0.339	Valid
X1.12	0.795	0.339	Valid
X1.13	0.806	0.339	Valid
X1.14	0.832	0.339	Valid
X1.15	0.811	0.339	Valid

Sumber : (Output hasil SPSS 26, 2024)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Indikator	r hitung	r table	Keterangan
X2.1	0.703	0.339	Valid
X2.2	0.748	0.339	Valid
X2.3	0.886	0.339	Valid
X2.4	0.774	0.339	Valid
X2.5	0.852	0.339	Valid
X2.6	0.845	0.339	Valid
X2.7	0.774	0.339	Valid
X2.8	0.827	0.339	Valid
X2.9	0.737	0.339	Valid
X2.10	0.757	0.339	Valid
X2.11	0.877	0.339	Valid
X2.12	0.830	0.339	Valid
X2.13	0.864	0.339	Valid
X2.14	0.801	0.339	Valid
X2.15	0.780	0.339	Valid

Sumber : (Output hasil SPSS 26, 2024)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	r hitung	r table	Keterangan
Y.1	0.877	0.339	Valid

Y.2	0.734	0.339	Valid
Y.3	0.793	0.339	Valid
Y.4	0.879	0.339	Valid
Y.5	0.838	0.339	Valid
Y.6	0.797	0.339	Valid
Y.7	0.820	0.339	Valid
Y.8	0.748	0.339	Valid
Y.9	0.838	0.339	Valid
Y.10	0.827	0.339	Valid
Y.11	0.787	0.339	Valid
Y.12	0.850	0.339	Valid
Y.13	0.781	0.339	Valid
Y.14	0.849	0.339	Valid
Y.15	0.812	0.339	Valid

Sumber: (Output hasil SPSS 26, 2024)

Dapat diketahui bahwa 15 item pertanyaan dalam ketiga variabel diatas memperoleh angka r hitung lebih besar dari angka r tabel (0,339) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada pertanyaan yang dipergunakan ini sudah valid.

#### 3.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono, menyatakan bahwa uji ini dilakukan untuk menilai seberapa jauh hasil pengukuran dapat menghasilkan data yang konsisten ketika objek yang sama digunakan. Variabel dapat diartikan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha melebihi angka 0,6 maka reliabel (Rusli & Sani, 2022).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

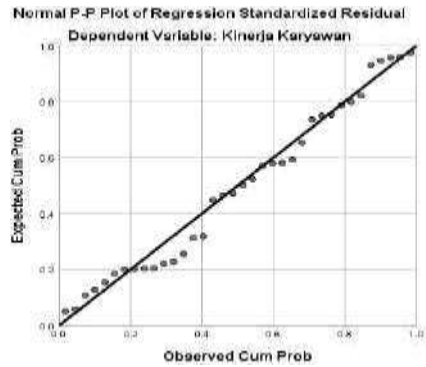
Variabel	Cronbach's alpha	Simpulan
Fasilitas Kerja	0.956	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.959	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.963	Reliabel

Sumber: (Output hasil SPSS 26, 2024)

Dari hasil pengujian diperoleh nilai dari semua variabel yaitu melebihi dari nilai  $i > 0.60$ , yaitu fasilitas kerja dengan terdapat nilai 0.956, hasil nilai pada lingkungan kerja 0.959 dan hasil nilai pada kinerja karyawan 0.963. Dari hasil yang dijelaskan dapat diartikan bahwa seluruh variabel yang digunakan adalah reliabel.

#### 3.1.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk dapat memastikan distribusi dari data sampel menunjukkan distribusi yang normal atau tidak normal. Untuk proses uji dilakukan dengan sebaran P-Plot Normal.

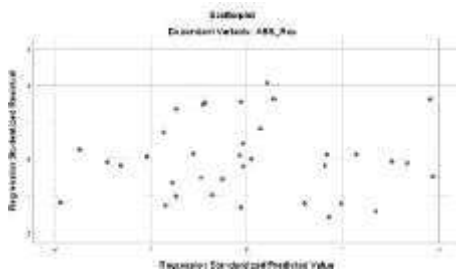


Sumber: (Output hasil SPSS 26, 2024)  
Gambar 2. Hasil Uji Normalitas PP-Plot

Berdasarkan proses uji pada hasil pp plot diatas dapat dilihat data pada grafik berbentuk diagonal mengikuti arah diagonalnya artinya pola tersebut telah terdistribusi secara normal.

### 3.1.4 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang ideal seharusnya bebas dari gejala heteroskedastisitas. Dalam pengambilan keputusan uji ini, jika nilai signifikansi antara variabel independen dan nilai absolut residual lebih besar dari 0,05, maka tidak ditemukan indikasi adanya masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi antara variabel independen dan nilai absolut residual kurang dari 0,05, maka dapat terjadi masalah heteroskedastisitas.”(Pratiwi, 2024)



Sumber: (Output hasil SPSS 26, 2024)  
Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil output scatterplot diatas, maka dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola yang jelas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### 3.1.5 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat antar variabel independen dalam penelitian ini. Sebuah model regresi yang baik ditandai dengan ketiadaan hubungan yang kuat di antara variabel - variabel independen, yang memiliki arti tidak terjadi multikolinearitas. Dengan melihat nilai VIF. Jika nilai VIF kurang dari 10,00 maka tidak ada

multikolinearitas, sebaliknya jika nilai VIF lebih dari 10,00 berarti terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Fasilitas Kerja	0.397	2.516
	Lingkungan Kerja	0.397	2.516

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: (Output hasil SPSS 26, 2024)

Dapat diketahui bahwa jumlah Tolerance dalam Variabel Fasilitas Kerja ( $X_1$ ) yaitu  $0.397 > 0.10$  dengan jumlah VIF  $2.516 < 10$  dan Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) yaitu Tolerance  $0.397 > 0.10$  dengan jumlah VIF  $2.516 < 10$ . Dengan demikian tidak terdapat adanya masalah multikolinearitas.

### 3.1.6 Uji T ( Parsial)

Uji T dilakukan agar dapat diketahui pengaruh nyata secara parsial apakah variabel independen berpengaruh ataupun tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan melihat jika nilai sig. $<0,05$  maka terdapat pengaruh (signifikan), sebaliknya jika sig.  $>0,05$  maka tidak terdapat pengaruh (tidak signifikan) (Talumeo & Taroreh, 2023)

Tabel 6. Hasil Uji T ( Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std.				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.79	5.974		0.5	0.64		
	Total X1	0.401	0.156	0.358	2.6	0.02	0.4	2.516
	Total X1	0.622	0.156	0.556	4	0	0.4	2.516

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: (Output hasil SPSS 26, 2024)

Dapat diketahui, bahwa Fasilitas Kerja ( $X_1$ ) terdapat T hitung  $2.572 > T$  tabel  $2.305$  dan nilai Sig.  $0.015 < 0.05$  sedangkan, Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terdapat T hitung  $3.995 > 2.305$  dan nilai Sig.  $0.000 < 0.05$ . Sehingga hipotesis diterima, variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 3.1.7 Uji F ( Simultan)

Menurut Gozhali, Uji F bertujuan mengetahui apakah variabel independen secara signifikan bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan pada uji F dengan melihat jika p value  $< 0,05$  atau F hitung  $\geq F$  tabel maka  $H_a$  diterima. Sebaliknya jika p value  $\geq 0,05$  maka  $H_a$  ditolak (Talumeo & Taroreh, 2023)

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of	Df	Mean	F	Sig
1	4756.71	2	2378.36	48.473	.000 <sup>b</sup>
Regression	1619.18	33	49.066		
Residual	6375.89	35			
Total					
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja					

Sumber: (Output hasil SPSS 26, 2024)

Dapat diketahui, F hitung 48.473 > F tabel 3.28 dan nilai Sig. 0.00 < 0.05. Sehingga dapat dikatakan Fasilitas Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Labanta Persada Bekasi.

### 3.1.8 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada dasarnya dilakukan guna mengukur sampai sejauh apa model yang digunakan dapat menjelaskan variasi yang ada pada variabel independen. Nilai koefisien determinasi yaitu berkisar diantara nol hingga satu, di mana apabila semakin tinggi nilainya, artinya semakin baik kemampuan suatu variabel independen terhadap variabel dependen (Damhudi, 2022).

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X1 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 <sup>a</sup>	0.623	0.612	8.406
a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja				

Sumber: (Output hasil SPSS 26, 2024)

Nilai R square Tabel 8 adalah 0,623. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel fasilitas kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan mencapai 62,3% sementara sisanya, yaitu 37,7% dipengaruhi faktor - faktor lain diluar penelitian yang dilakukan.

Nilai R square tabel 9 yaitu 0,695. Nilai tersebut diartikan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan mencapai 69,5% sementara sisanya yaitu 30,5% dipengaruhi faktor - faktor diluar penelitian yang dilakukan.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 <sup>a</sup>	0.695	0.686	7.561
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				

1	.834 <sup>a</sup>	0.695	0.686	7.561
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				

Sumber: (Output hasil SPSS 26, 2024)

### 3.1.9 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan X1 dan X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 <sup>a</sup>	0.746	0.731	7.005
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: (Output hasil SPSS 26, 2024)

Dari hasil uji Tabel 10 diketahui, (R square) dengan nilai mencapai 0.746 yang dapat memberikan pengertian pengaruh besarnya nilai variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y) yaitu 74.6% dan sisanya sebesar 25,4% dipengaruhi faktor - faktor yang lain diluar dari penelitian.

### 3.2. Pembahasan

Pengaruh dari variabel fasilitas kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dari hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa adanya pengaruh antar variabel fasilitas kerja terhadap kinerja pada karyawan. Hal ini didasari dengan hasil uji yang sudah dilakukan dan penelitian memperoleh nilai t hitung 2.572 dan hasil dari taraf yang signifikan yaitu 0,015 < dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Labanta Persada Bekasi. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu (Arita & Agustin, 2022) dengan judul "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PR. Dua Dewi Cabang Kediri". Hasil dari penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa variabel fasilitas kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, hasil uji untuk variabel lingkungan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, didapat nilai dari t hitung 3,995 dan nilai signifikansi 0,000, dimana nilainya lebih kecil dari 0,05. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan CV Labanta Persada Bekasi. Dari hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu (Mansyur et al., 2021) dengan judul "Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Wilayah Meruya Jakarta Barat". Dari hasil peneltian tersebut memberikan hasil yang signifikan faktor lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karywan. Suasana pekerjaan yang baik, hubungan kerja sama dengan rekan kerja dan tersedianya lapangan pekerjaan.

Dalam proses untuk mengetahui hubungan secara simultan dari variabel yang peneliti ambil maka telah dilakukan pengujian secara bersamaan antara variabel

fasilitas kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan sama - sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y). Dari hasil uji determinasi didapat total nilai R square sebesar 0.746 yang memiliki arti pengaruh besarnya nilai variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y) yaitu 74.6% dan sisanya sebesar 25,4% dipengaruhi faktor - faktor yang lain diluar dari penelitian (Haris & Aziz, 2022). Dari kesimpulan tersebut sesuai dengan penelitian pada jurnal “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karunia Berlian Makmur”. Dalam penelitian tersebut jika variabel fasilitas kerja meningkat sebanyak satu persen maka variabel kinerja karyawan ikut meningkat. Yang artinya, semakin baiknya fasilitas kerja maka dapat turut membantu meningkatkan kinerja karyawan. Sumbangan dari fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar nilainya jika dibandingkan dengan lingkungan kerja

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Labanta Persada Bekasi dapat diperoleh hasil fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Labanta Persada Bekasi dengan nilai t hitung  $2.572 > t$  tabel 2.035 dengan nilai signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan adalah  $0,015 < 0,05$ . Untuk variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Labanta Persada Bekasi dengan nilai t hitung  $3.995 > t$  tabel dengan nilai signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan  $0,000 < 0,05$ . Selanjutnya pada variabel fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Labanta Persada Bekasi dengan nilai f hitung  $48.473 > f$  tabel 3.28 serta hasil signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ .

### 4.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan maka adapun beberapa saran dari penulis yang dapat disampaikan antara lain :

1. Peneliti berharap perusahaan mampu memahami bahwa kinerja karyawan pada perusahaan ini juga di pengaruhi oleh fasilitas kerja. Selain berfokus pada hasil yang ingin dicapai, maka perusahaan dapat juga melakukan evaluasi dari apa saja hal yang diperlukan karyawan dalam proses menyelesaikan pekerjaan.
2. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh lebih besar daripada fasilitas kerja. Karena berhubungan langsung dengan karyawan maka diharapkan CV Labanta Persada dapat melakukan evaluasi dikarenakan adanya lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan untuk senantiasa merasa senang dan nyaman.

3. Bagi peneliti berikutnya, penulis berharap dapat mengambil variabel lain yang masih berhubungan dengan kinerja karyawan dan dapat dilakukan pada perusahaan dengan skala yang lebih besar lagi. Agar pembahasan dan wawasan yang diberikan bisa lebih luas cakupannya.

## REFERENSI

- Arita, S. , & Agustin, F. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. . *EcoGen.* , 5(4), 544–554. <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/pek/index>
- Asrulla, R. J. M. S. , & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. . *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Damhudi, D. (2022). Obstacle Factors Analysis on E-Commerce Transactions of Gadgets and Accessories. *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(3), 72. <https://doi.org/10.22441/indikator.v6i3.15349>
- Haris, A. B. S., & Aziz, S. (2022). PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 1(2), 72–79. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v1i2.16>
- Mansyur, Z., Yusuf, A., & Rifai, M. (2021). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 10(2), 575–584. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v10i2.657>
- Pratiwi, N. (2024). Sistem Pengupahan dan Program Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Wijaya Bangun Pertiwi. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(1), 13–19.
- Purwanto, S., Supangat, S. N., Esterina, M., & Souhoka, S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Yayasan Tri Edukasi Ilmiah. . <https://books.google.co.id/books?id=o4skEQAAQBAJ>
- Purwanza, S. W. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi*. Cv. Media Sains Indonesia.
- Rusli, N. A. , & Sani, E. P. (2022). Pengaruh Pengawasan Team Work Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Primadaya Plastisindo. . . *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 29–38.
- Talumewo, J. , T. B. , & Taroreh, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penguasaan Information Technology (IT) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 254–263.
- Tarjo. (2021). *Metode Penelitian Administrasi*. Syiah Kuala University Press. .

[https://books.google.co.id/books?id=T1BKEAA  
AQBAJ](https://books.google.co.id/books?id=T1BKEAA<br/>AQBAJ)

- Rusli, N. A., & Sani, E. P. (2022). PENGARUH PENGAWASAN TEAM WORK DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PRIMADAYA PLASTISINDO: THE EFFECT OF TEAM WORK SUPERVISION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY OF PT. PRIMADAYA PLASTISINDO. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 29–38.
- Sarie, F., Sutaguna, I. N. T., Par, S. S. T., Par, M., Sairaoka, I. P., St, S., Darwin Damanik, S. E., Se, M., Efrina, G., & Sari, R. (2023). *Metodelogi penelitian*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Sidik, H. A. B., & Azis, S. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Karunia Berlian Makmur). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 1(2), 72–79. <https://jurnal-cahayapatriot.org/index.php/jmbo/article/view/16>
- Talumewo, J., Tewal, B., & Taroreh, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penguasaan Information Technology (IT) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 254–263.
- Tarjo. (2021). *Metode Penelitian Administrasi*. Syiah Kuala University Press. <https://books.google.co.id/books?id=T1BKEAAQBAJ>
- Yuliantanty, M. A. V. R. H. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antarannya Pada PT . Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. *Jurnal Matua*, 4(1), 17–28. <https://ejournal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/download/501/508>