

PENGARUH FASILITAS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS NGASEM KABUPATEN KEDIRI

Desy Rahmadani¹⁾, Beny Mahyudi Saputra²⁾, Taufik Akbar³⁾

^{1), 2), 3)} Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Islam Kediri

Email : ¹⁾ desyrahma384@gmail.com, ²⁾ saputra.beny@gmail.com,

³⁾ taufikakbar@uniska-kediri.ac.id,

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Puskesmas Ngasem Kabupaten Kediri, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan hasil pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan puskesmas Ngasem. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu statistik serta deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan Puskesmas Ngasem. 45 Orang sampel diambil untuk pengambilan data pada penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Puskesmas Ngasem. Selain itu, lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Puskesmas Ngasem baik secara parsial maupun simultan. Untuk meningkatkan kualitas penelitian kedepannya dibidang yang sama, saran perbaikan yang dapat dilakukan yaitu melakukan penelitian dengan variabel yang berbeda tetapi tetap berfokus pada produktivitas kerja karyawan Puskesmas Ngasem Kabupaten Kediri

Kata Kunci: Fasilitas, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study discusses the Influence of Facilities and Work Environment on Employee Work Productivity at the Ngasem Community Health Center in Kediri Regency. This study aims to determine and explain the results of the influence of facilities and work environment on employee work productivity at the Ngasem Community Health Center. The method used in this study is statistical and descriptive quantitative. The population of this study was all employees of the Ngasem Community Health Center. 45 samples were taken for data collection in this study. The results of the study indicate that work facilities partially and

Article History

Received: April 2025

Reviewed: April 2025

Published: April 2025

Plagiarism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musyitari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under

a [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[Attribution-](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[NonCommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

simultaneously have a significant influence on employee work productivity at the Ngasem Community Health Center. In addition, the work environment also shows a significant influence on employee work productivity at the Ngasem Community Health Center both partially and simultaneously. To improve the quality of future research in the same field, suggestions for improvement that can be made are to conduct research with different variables but still focus on employee work productivity at the Ngasem Community Health Center in Kediri Regency.

Keywords: *Facilities, Work Environment, Work Productivity*

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kerja karyawan yang memiliki produktivitas tinggi dapat bekerja secara disiplin, efisien, dan dapat menghasilkan output yang berkualitas. Kinerja merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria tertentu yang bersifat universal. Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dengan melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar yang berlaku pada pekerjaan itu (As'adi, 2023). Standar yang berlaku pada suatu bidang pekerjaan berbeda-beda sehingga produktivitas karyawan atau pegawai menjadi perhatian khusus di lingkungan kerja. Produktivitas dan profesionalisme kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti fasilitas dan lingkungan kerja.

Fasilitas dan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang harus diperhatikan oleh perusahaan atau instansi. Hal ini karena fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan yang lengkap, serta akses terhadap teknologi modern, sangat berperan dalam memperlancar aktivitas kerja dan mengurangi hambatan dalam penyelesaian tugas. Pemberian fasilitas kerja yang lengkap kepada para karyawan dapat memberikan dorongan bekerja dengan lebih produktif (Siagian, 2008). Fasilitas kerja ini merupakan bentuk pelayanan terhadap pegawai dalam menunjang kinerja. Selain fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kondusif juga menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, menentramkan, dan kesan betah kerja (Hustia, 2020).

Lingkungan kerja yang bersih, aman, dan mendukung interaksi sosial yang positif dapat meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan minim stres. Lingkungan kerja dan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dapat memengaruhi menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2013). Lingkungan kerja tidak hanya berupa hal-hal fisik yang ada disekitar melainkan mencakup budaya kerja, hubungan antar karyawan, serta kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang secara tidak langsung memiliki dampak besar terhadap semangat dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan atau instansi perlu memperhatikan dan meningkatkan fasilitas serta lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan berkontribusi lebih besar dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kondisi fasilitas dan lingkungan kerja di Puskesmas Ngasem yang berlokasi di Jl. Pamenang No.516, Ngasem, Kec. Ngasem, Kabupaten Kediri, Jawa Timur saat ini menjadi

perhatian utama dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan serta kualitas pelayanan kesehatan terhadap masyarakat sekitar. Puskesmas sebagai pusat layanan kesehatan masyarakat memerlukan fasilitas yang memadai untuk mendukung kinerja tenaga medis dan non-medis dalam memberikan pelayanan terbaik. Namun, masih terdapat beberapa kendala seperti keterbatasan ruang kerja, kurangnya peralatan medis yang modern, serta fasilitas pendukung lainnya yang belum optimal. Hal ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas dan efisiensi kerja serta kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Lingkungan kerja di Puskesmas Ngasem juga memiliki tantangan tersendiri bagi para karyawan. Faktor kebersihan, kenyamanan, dan keamanan lingkungan kerja sangat berperan dalam mendukung produktivitas tenaga medis. Kinerja seorang karyawan secara tidak langsung dapat memengaruhi keberhasilan suatu instansi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Produktivitas kerja ini dapat dipengaruhi oleh pengetahuan, skill, serta bagaimana seseorang menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Sania Nur, 2009). Selain itu dalam suatu instansi atau perusahaan tak jarang memiliki beberapa permasalahan seperti beban kerja tinggi yang dipikul setiap karyawan, kurangnya tenaga kesehatan yang memadai, serta keterbatasan sumber daya dapat menyebabkan stres dan kelelahan bagi karyawan. Dalam beberapa kasus, fasilitas penunjang seperti ruang istirahat yang layak, ventilasi yang memadai, dan pencahayaan yang baik masih perlu ditingkatkan agar mendukung kesejahteraan karyawan.

Di sisi lain, hubungan kerja yang harmonis antar pegawai serta kebijakan manajemen yang baik juga sangat diperlukan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif. Puskesmas Ngasem perlu menerapkan strategi yang lebih baik dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti memberikan pelatihan berkala, meningkatkan kesejahteraan tenaga medis, serta memperbaiki sistem komunikasi internal agar koordinasi antar tim lebih efektif. Dengan adanya upaya perbaikan yang menyeluruh terhadap fasilitas dan lingkungan kerja, diharapkan karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman, produktif, serta memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di Puskesmas Ngasem.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif, hal ini dikarenakan penelitian ini membutuhkan hasil statistik berupa hasil uji spss. Lokasi dari penelitian ini berada di Puskesmas Ngasem Kabupaten Kediri. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Puskesmas Ngasem Kabupaten Kediri sebanyak 45 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan pustaka atau literatur. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	No Item	Signifikansi	Keterangan
Fasilitas (X1)	X1.1	0,000	Valid

	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,018	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,001	Valid
	X1.6	0,000	Valid
	X1.7	0,000	Valid
	X1.8	0,000	Valid
	X1.9	0,000	Valid
	X1.10	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,037	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,001	Valid
	X2.5	0,000	Valid
	X2.6	0,000	Valid
	X2.7	0,000	Valid
	X2.8	0,000	Valid
	X2.9	0,000	Valid
	X2.10	0,000	Valid
	Y1	0,003	Valid
	Y2	0,000	Valid
	Y3	0,005	Valid
	Y4	0,000	Valid
	Y5	0,007	Valid
	Y6	0,000	Valid
	Y7	0,000	Valid
	Y8	0,001	Valid
	Y9	0,000	Valid
	Y10	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2025.

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas instrument penelitian (kuesioner) dari hasil pengujian validitas variabel disiplin kerja, fasilitas kerja dan kinerja karyawan dengan masing-masing pernyataan mendapatkan nilai R dengan Sig dibawah 0,050 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil	Keterangan
Fasilitas (X1)	0,60	0,715	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,60	0,735	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,60	0,679	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 diatas diketahui bahwa hasil nilai cronbach's alpha variabel kemampuan kerja, pengalaman kerja dan kinerja $> 0,60$ sehingga indikator atau kuesioner dari keempat variabel tersebut reliabel atau layak sebagai alat ukur variabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Fasilitas kerja dan lingkungan kerja	0,200	Normal

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 3 diatas diketahui bahwa hasil nilai Sig dari variabel disiplin kerja dan fasilitas sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga kedua variabel dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
Fasilitas (X1)	4,248	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	4,248	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 4 diatas dilihat bahwa model regresi antar variabel *dependent* tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinieritas pada variabel kualitas produk dan harga memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10,0 dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas hal ini berarti antar variabel *independent* tidak terjadi korelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Standar Heteroskedastisitas	Keterangan
Fasilitas (X1)	0,732	$> 0,05$	Tidak terjadi heterokedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,839		Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi atau sig.(2-tailed) kedua variabel X lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Linieritas

Tabel 5. Hasil Linieritas

Variabel	<i>Defiation from Linearity</i>	Keterangan
Fasilitas (X1)	0,127	Linier
Lingkungan Kerja (X2)	0,986	Linier

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 Hasil Uji Linearitas maka dapat dijelaskan bahwa nilai *defiation from linearity* > 0,05 yang artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	t _{hitung}	Sig-t	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0,346	3,202	0,003	H0 ditolak H1 diterima
Lingkungan Kerja (X2)	0,696	6,368	0,000	H0 ditolak H2 diterima
Konstanta (a)				-1,375
Nilai Koefisien Determinan (R ²)				0,927
F hitung				183,671
Signifikansi F				0,000
Y				Produktivitas kerja

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan Analisis Hasil Regresi Linier Berganda pada penelitian ini, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -1,375 + 0,346X_1 + 0,696X_2$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa:

1. Nilai Constant (α) = -1,375

Nilai konstanta sebesar -1,375 artinya apabila tidak ada pengaruh dari fasilitas kerja (X₁), dan lingkungan kerja (X₂) maka, produktivitas kerja (Y) memiliki nilai sebesar 1,742.

2. Koefisien Regresi fasilitas kerja (b₁) = 0,346

Koefisien regresi (X₁) sebesar 0,346 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel fasilitas kerja (X₁) bertambah satu satuan maka variabel produktivitas kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,346 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

3. Koefisien Regresi lingkungan kerja (b₂) = 0,696

Koefisien regresi (X₂) sebesar 0,696 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja (X₂) bertambah satu satuan maka variabel produktivitas kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,696 dengan asumsi variabel yang lain konstan

Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

Hipotesis	Analisis	Keterangan
Diduga Terdapat Pengaruh Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja	$t_{hitung} > t_{tabel}$ 3,202 > 2,018	Ha : Diterima
Diduga Terdapat Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja	$t_{hitung} > t_{tabel}$ 6,368 > 2,018	Ha : Diterima

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 4.14 Uji t atau yang dikenal dengan uji parsial merupakan uji untuk mengetahui pengaruh (X_1) dan (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y)

1. Nilai probabilitas untuk disiplin kerja (X_1) dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,202 dan nilai sig 0,003 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja.
2. Nilai probabilitas untuk lingkungan kerja (X_2) dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,368 dan nilai sig 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja.

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

Hipotesis	Analisis	Keterangan
Diduga Terdapat Pengaruh Fasilitas dan lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja	$F_{hitung} > F_{tabel}$ 183,671 > 3,22	Ha : Diterima

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.10 diatas, menunjukkan bahwa hasil dari F_{hitung} sebesar 183,671 dan nilai signifikansi F sebesar 0,000 < dari 0,05 Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa fasilitas (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji Koefisien Determinasi R²

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinan (R²) atau sebesar 0,927. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja dan lingkungan kerja (X₂) mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 92,7% dan sisanya 7,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini seperti disiplin kerja, motivasi

KESIMPULAN

Sebagai bab akhir dari penulisan, dalam skripsi ini berisi tentang kesimpulan secara keseluruhan dari hasil penelitian dan saran sekiranya berguna sebagai bahan pertimbangan atau referensi dalam meningkatkan produktivitas kerja yaitu:

- 1) Variabel fasilitas kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja dengan hasil analisis yang diperoleh dari uji t yang nilai signifikansinya sebesar Sig t 0,003 < 0,05.
- 2) Variabel lingkungan kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja dengan hasil analisis yang diperoleh dari uji t yang nilai signifikansinya sebesar Sig t 0,000 < 0,05.
- 3) Variabel fasilitas kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja dengan hasil analisis yang diperoleh dari uji F yang nilai signifikansinya sebesar Sig F 0,000 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- As'adi, M. (2023). Pengaruh Kesejahteraan Guru dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada MTS Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial*, 1(4), 374-380.
- Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T. H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan Kesebelas*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero). *Jurnal Salewangang*, 8(1),2026.
- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mulyapradana, A., & Hatta, M. (2016). *Jadi Karyawan Kaya Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keuangan Karyawan*. Visimedia.
- Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia) Cetakan VIII*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2019). *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Rahayu, M. (2018). "Analisis Pengaruh Fasilitas Puskesmas terhadap Kepuasan Pasien." *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 14(2), 120-135.
- Ramadon, Syahri., Yanti Pasmawati., C. D. K. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja. *Universitas Bina Darma*, 3(12), 1–12. Dahlan. 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas
- Robbin Stephen, (2006), *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sari, N., & Wahyuni, R. (2020). "Hubungan Ketersediaan Fasilitas Puskesmas dengan Kepuasan Pasien." *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 8(1), 45-58.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Berkat Anugerah. *Jurnal*. Denpasar: Universitas Udayana
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin
- Sofjan Assauri. (2004). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-8)*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja: Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- .