

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV SUMBER MAKMUR

Aurick Adzan, Iswati
Manajemen, STIE IBMT, Surabaya, Indonesia
oik4011@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of the work environment and work facilities on employee performance at CV SUMBER MAKMUR. This study uses a quantitative method with data collection techniques through questionnaires. The number of samples used 35 employees at CV SUMBER MAKMUR. The results of this study are that the work environment and work facilities have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. This study concludes that a good work environment and work facilities can improve employee performance at CV Sumber Makmur.

Keywords: *Work Environment, Workload, Job Satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di CV SUMBER MAKMUR. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuisioner, Jumlah sampel tersebut menggunakan 35 karyawan di CV SUMBER MAKMUR. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan di CV Sumber Makmur.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawam, Karyawan CV Sumber Makmur*

Article history

Received: Agustus 2025
Reviewed: Agustus 2025
Published: Agustus 2025

Plagiarism checker no 80
Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Pendahuluan

Dalam industri yang terus berubah, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan produktivitas dan efisiensi supaya bisa bersaing dengan ketat. Untuk mencapai hal ini, pentingnya peran sumber daya manusia tidak bisa diabaikan, karena kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung pada performa karyawan. Salah satu faktornya yang berdampak performa karyawan yaitu kinerja karyawan. Kinerja Karyawan membuktikan seberapa besar seorang karyawan merasa puas, dihargai, dan nyaman dengan pekerjaannya, baik dari segi lingkungan kerja, fasilitas kerja, maupun faktor-faktor lain. Kinerja Karyawan langsung memengaruhi motivasi, kesetiaan, serta produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa bahagia dengan pekerjaan mereka cenderung mempunyai hasil kerja yang lebih baik. Dua hal yang berperan penting guna menentukan kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja serta fasilitas kerja. Lingkungan kerja meliputi semua kondisi, baik fisik ataupun non-fisik, di lingkungan kerja yang bisa mendukung atau menghalangi aktivitas karyawan. Selain itu juga Fasilitas kerja

yang baik, seperti peralatan yang modern dan teknologi yang canggih, dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja karyawan.

CV Sumber Makmur yaitu perusahaan yang beroperasi di sektor permesinan. Dalam proses produksinya, perusahaan ini melibatkan berbagai jenis pekerjaan yang memerlukan disiplin, ketepatan waktu, dan konsistensi dari semua karyawan. Namun, dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan harus menghadapi sejumlah tantangan terkait manajemen sumber daya manusia, termasuk bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang optimal serta mengatur fasilitas kerja yang sesuai dengan kapasitas serta kemampuan karyawan. Beberapa faktor yang sering menjadi fokus dalam proses kerja di CV Sumber Makmur meliputi suhu yang tinggi di area produksi, tekanan dalam mencapai target produksi, serta keterbatasan fasilitas yang mendukung kenyamanan kerja. Kondisi ini bisa memengaruhi pandangan karyawan pada lingkungan kerja serta mengurangi kepuasan kerja bila tidak ditangani dengan baik. Maka, sangat penting untuk melakukan penilaian mengenai seberapa besar lingkungan kerja serta fasilitas kerja yang dialami karyawan memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pada masalah tersebut, tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui jenis lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang bisa memengaruhi kinerja karyawan di CV Sumber Makmur.

Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berdasarkan pandangan Sunyoto (2016) meliputi segala aspek di sekitar para karyawan yang berdampak pada cara mereka melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Sedarmayanti (2017), kondisi kerja mencakup semua elemen yang dialami, area sekitarnya tempat seseorang beraktivitas, cara-cara dalam bekerja, serta pengaturan tugas, baik secara individu maupun dalam kelompok.

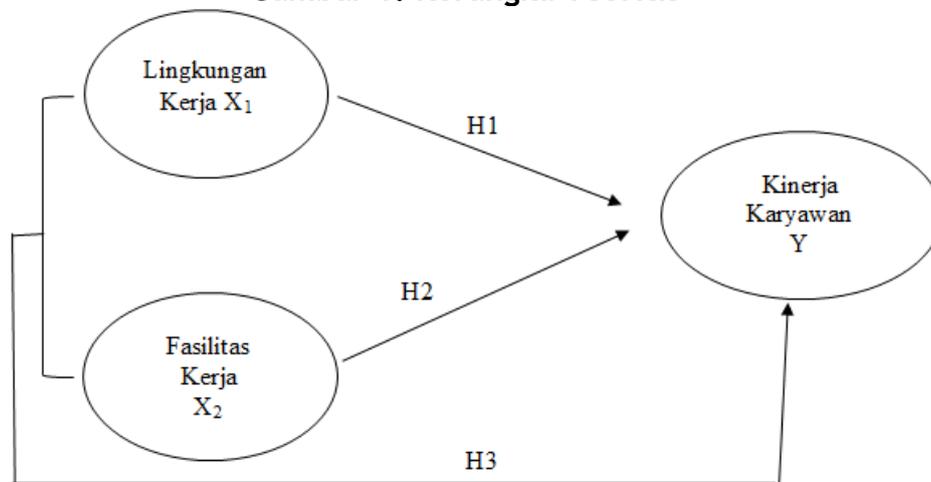
Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan alat bantu dalam aktivitas perusahaan yang bersifat fisik, dan digunakan dalam operasional sehari-hari perusahaan, memiliki masa manfaat yang cukup panjang dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja memiliki peranan yang penting untuk perusahaan, dapat membantu meningkatkan produktivitas, terutama dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, fasilitas juga bisa dilihat sebagai sebuah alat. Menurut Kotler (2016), "Fasilitas mencakup semua peralatan fisik yang disediakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kenyamanan pegawai." Sementara itu, Lupiyaodi dalam Anam dan Rahardja (2017:2) menjelaskan bahwa fasilitas yaitu sarana dan prasarana digunakan untuk memperlancar dan memudahkan setiap aktivitas.

Kinerja Karyawan

Definisi menurut Riyanto (2023) adalah hasil prestasi diperoleh oleh staf dalam mencapai tujuan dan target organisasi, yang diukur berdasarkan kriteria berupa kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, serta kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan perubahan. Kinerja karyawan adalah hasil yang diraih oleh karyawan saat melaksanakan tugas dan kewajibannya, yang dinilai menurut standar seperti mutu, jumlah, dan ketepatan waktu, serta kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan perubahan dan sumbangsuhnya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Gambar 1. Kerangka Teoritis



Sumber : Gambar Dibuat oleh Peneliti, 2025

Hipotesis

Bedasarkan kerangka teorits, maka hipotesa yang di ajukan dalam peneitian ini adalah :

1. H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan CV Sumber Makmur
2. H2 : Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan CV Sumber Makmur
3. H3 : Lingkungan kerja dan Fasilitas kerja sangat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Makmur

Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi fokus adalah seluruh karyawan dari CV Sumber Makmur. sampelnya semua karyawan di CV Sumber Makmur berjumlah 35 orang. Sampel tersebut menggunakan jenis probability sampling. Data dikumpulkan menggunakan teknik kuesioner dan observasi. Tempat Penelitian berada di CV Sumber Makmur terletak di Jl Martadinata, Kroman, kemuteran, Kecamatan Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Waktu Penelitian ini berlangsung dari 1 Januari 2025 sampai 12 Juli 2025. Adapun instrumen menjadi alat untuk mengukur suatu objek, instrument penelitian tersebut diantaranya yaitu :

Tabel 1. Instrumen Penelitian

NO	Variabel	Indikator	Pertanyaan Penelitian	Kode
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	Penerangan (X _{1,1})	Penerangan di tempat kerja cukup terang untuk mendukung aktivitas kerja saya.	X _{1,1,1}
			Penerangan yang ada di tempat kerja nyaman di mata dan tidak menyebabkan kelelahan	X _{1,1,2}
		Sirkulasi Udara (X _{1,2})	Sirkulasi udara di ruang kerja saya terasa cukup baik, tidak lembap atau pengap.	X _{1,2,1}

			Terdapat ventilasi yang memadai untuk memastikan udara segar di tempat kerja	X _{1,2,2}		
		Dekorasi (X _{1,3})	Dekorasi dan tata letak ruang kerja mendukung suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan.	X _{1,3,1}		
			Lingkungan kerja saya memiliki elemen dekorasi yang membuatnya lebih estetik dan menyenangkan.	X _{1,3,2}		
		Musik (X _{1,4})	Musik yang diputar di tempat kerja membantu menciptakan atmosfer yang produktif	X _{1,4,1}		
			Musik di tempat kerja cukup menenangkan dan tidak mengganggu fokus kerja.	X _{1,4,2}		
		Keamanan (X _{1,5})	Saya merasa aman bekerja di lingkungan ini, baik dari segi fisik maupun keselamatan.	X _{1,5,1}		
			Sistem keamanan di tempat kerja, seperti pemadam kebakaran dan jalur evakuasi, sudah memadai.	X _{1,5,2}		
		2	Fasilitas Kerja (X ₂)	Perencanaan Ruang (X _{2,1})	Perencanaan ruangan di tempat kerja ini mendukung kenyamanan dan produktivitas saya.	X _{2,1,1}
					Ruang kerja yang ada cukup fleksibel dan dapat disesuaikan dengan berbagai kebutuhan kerja (individual, tim, rapat).	X _{2,1,2}
				Pengambilan Keputusan (X _{2,2})	Pengambilan keputusan terkait fasilitas kerja melibatkan masukan dari karyawan yang menggunakannya.	X _{2,2,1}
					Pengambilan keputusan mengenai fasilitas kerja dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan dan kenyamanan karyawan secara keseluruhan.	X _{2,2,2}
				Pertimbangan (X _{2,3})	Fasilitas kerja di tempat ini memperhatikan aspek ergonomis, seperti penataan meja dan kursi yang mendukung kenyamanan fisik saya	X _{2,3,1}
Fasilitas yang disediakan di tempat kerja ini memperhitungkan keseimbangan antara kebutuhan kerja dan kesejahteraan karyawan.	X _{2,3,2}					

			Pencahayaan di ruang kerja ini cukup terang dan tidak mengganggu kenyamanan mata saya.	X _{2,4,1}
		Tata Cahaya (X _{2,4})	Penataan cahaya di ruang kerja mendukung produktivitas saya dan menciptakan suasana kerja yang nyaman.	X _{2,4,2}
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kinerja Karyawan (Y.1)	Karyawan di tempat kerja ini secara konsisten menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi.	Y.1.1
			Hasil kerja karyawan di tempat kerja ini memenuhi standar kualitas yang diharapkan.	Y.1.2
		Kuantitas Kinerja Karyawan (Y.2)	Karyaryawan dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang ditentukan dalam waktu yang ditetapkan.	Y.2.1
			Karyawan mampu memenuhi target kuantitas pekerjaan sesuai dengan ekspektasi perusahaan	Y.2.2
		Ketepatan Waktu (Y.3)	Karyawan selalu menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan	Y.3.1
			Karyawan dapat mengelola waktu mereka dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa keterlambatan	Y.3.2
		Efektivitas (Y.4)	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang efisien dan memberikan hasil yang optimal.	Y.4.1
			Karyawan mampu bekerja dengan efektif, memaksimalkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan perusahaan.	Y.4.2
		Kemendarian (Y.5)	Karyawan dapat bekerja dengan baik tanpa pengawasan langsung dan dapat mengambil keputusan yang tepat dalam pekerjaan.	Y.5.1
			Karyawan menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa harus selalu diminta atau diarahkan.	Y.5.2

Sumber : Tabel Dibuat oleh Peneliti, 2025

Hasil dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki Laki	25	71,43%
2	Perempuan	10	28,57%
TOTAL		35	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel yang telah disajikan, dapat diketahui bahwa presentase jenis kelamin yang paling tinggi adalah laki-laki dengan angka 71,43%.

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 3. Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO	BAGIAN / BIDANG	JMLH	Presentase
1	Hrd	2	5,7%
2	Admin	6	17,1%
3	Marketing	5	14,3%
4	Kepala Bagian	2	5,7%
5	Staff Produksi	10	28,6%
6	Staff Kurir	5	14,3%
7	Staff Kebersihan	3	8,6%
8	Staff Keamanan	2	5,7%
TOTAL		35	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa data presentase jabatan tertinggi adalah Staff Produksi

2. Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R-hitung	R-Tabel	Sig	Ket
Lingkungan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,615	0,334	0,001	Valid
	X _{1.2}	0,604	0,334	0,001	Valid
	X _{1.3}	0,393	00,334	0,001	Valid
	X _{1.4}	0,534	0,334	0,001	Valid
	X _{1.5}	0,499	0,334	0,001	Valid
	X _{1.6}	0,373	0,334	0,001	Valid
	X _{1.7}	0,525	0,334	0,001	Valid
	X _{1.8}	0,427	0,334	0,001	Valid
	X _{1.9}	0,550	0,334	0,001	Valid
	X _{1.10}	0,583	0,334	0,001	Valid
Fasilitas Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,381	0,334	0,001	Valid
	X _{2.2}	0,613	0,334	0,001	Valid
	X _{2.3}	0,679	0,334	0,001	Valid
	X _{2.4}	0,374	0,334	0,001	Valid

	X _{2.5}	0,442	0,334	0,001	Valid
	X _{2.6}	0,520	0,334	0,001	Valid
	X _{2.7}	0,538	0,334	0,001	Valid
	X _{2.8}	0,690	0,334	0,001	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,336	0,334	0,001	Valid
	Y.2	0,432	0,334	0,001	Valid
	Y.3	0,455	0,334	0,001	Valid
	Y.4	0,361	0,334	0,001	Valid
	Y.5	0,579	0,334	0,001	Valid
	Y.6	0,699	0,334	0,001	Valid
	Y.7	0,643	0,334	0,001	Valid
	Y.8	0,419	0,334	0,001	Valid
	Y.9	0,570	0,334	0,001	Valid
	Y.10	0,431	0,334	0,001	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4, terlihat bahwa setiap pertanyaan dalam variabel Lingkungan kerja (X₁), Fasilitas Kerja (X₂), dan Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan nilai r hitung yang lebih tinggi daripada rtabel, yang nilainya adalah 0,334. Sehingga masing-masing butir pertanyaan dianggap valid dan layak digunakan sebagai indikator dalam penelitian.

Uji Realibilitas

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	croanbach alpha,	Standar	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	0,70	0,60	Reliabel
2	Fasilitas Kerja (X ₂)	0,64	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,66	0.60	Reliabel

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Sesuai dengan tabel yang diberikan, terlihat bahwa koefisien keandalannya untuk variabel Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan lebih dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa alat penelitian ini dapat dipercaya dan cocok digunakan sebagai variabel dalam pengukuran ini.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual	
N		35	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	2,49908347	
Most Extreme Differences	Absolute	,113	
	Positive	,087	
	Negative	-,113	
Test Statistic		,113	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,293	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,281
	Upper Bound	,304	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel yang disajikan, angka yang penting yang diperoleh adalah 0,200, yang melebihi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran residual bersifat normal. Uji Kolmogorov Smirnov digunakan untuk menguji normalitas dari model regresi, di mana jika nilai signifikansi yang didapatkan lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka model tersebut dianggap normal. (Ghozali, 2018)

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,183	6,222		2,440	,020		
	Lingkungan Kerja	,292	,141	,333	2,071	,047	,896	1,116
	Fasilitas Kerja	,350	,194	,290	1,800	,081	,896	1,116

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Untuk mengevaluasi adanya multikolinieritas, kita dapat memeriksa angka toleransi dan faktor inflasi varians (VIF). Secara umum, ambang yang dipakai adalah toleransi lebih dari 0,10 atau VIF di bawah 10, sementara VIF yang didapatkan adalah 0,896, yang melebihi 0,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda multikolinieritas di antara variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,183	6,222		2,440	,020
	Lingkungan Kerja	,292	,141	,333	2,071	,047
	Fasilitas Kerja	,350	,194	,290	1,800	,081

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil tabel diatas, diketahui bahwasanya nilai sig variabel lingkungan kerja sebesar $0,20 > 0,05$, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai sig fasilitas kerja kerja sebesar $0,47 > 0,05$, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,183	6,222		2,440	,020
	Lingkungan Kerja	,292	,141	,333	2,071	,047
	Fasilitas Kerja	,350	,194	,290	1,800	,081

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasar pada tabelnya, maka hasil perhitungan persamaan regresi linear berganda pada penelitiannya yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 15,183 + 0,292X_1 + 0,350X_2$$

Hasil dari persamaan regresi berganda di atas menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) memiliki dampak positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

1. Nilai koefisien regresi untuk aspek lingkungan kerja adalah 0,292 dan juga menunjukkan signifikansi pada $<0,05$ bertanda positif, maka menunjukkan bahwa lingkungan kerja semakin meningkat.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Fasilitas kerja adalah 0,350 dan juga menunjukkan signifikansi pada $<0,05$, bertanda positif, hal ini menunjukkan apabila Fasilitas Kerja semakin meningkat maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan rumus regresi yang telah dijelaskan, bisa disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan variabel Fasilitas Kerja (X_2) memberikan dampak positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu, faktor yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan adalah Lingkungan Kerja, hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi yang tertinggi jika dibandingkan dengan variabel Fasilitas Kerja, yakni sebesar 0,350.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,507 ^a	,257	,211	2,57600

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

- a. Nilai R yang dilaporkan sebesar 0,507 menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel tergantung Kinerja Karyawan dan Lingkungan kerja serta Fasilitas kerja, yang berarti sebesar 50,7%..
- b. Nilai R Square yang mencapai 0,257 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dapat diprediksi melalui Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja sebesar 25,7%, sementara sisanya 74,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.
- c. Nilai Adjusted R Square atau koefisien penentuan sebesar 0,211 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja dan Fasilitas Kerja dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 21,1%, sedangkan 78,9% sisanya disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
- d. Ada dua opsi yang dapat dipilih, yaitu menggunakan R Square atau memilih Adjusted R Square. Jika jumlah variabel lebih dari dua, maka sebaiknya memilih Adjusted R Square. Dengan demikian, nilai yang diterapkan dalam koefisien determinasi adalah 21,1%.
- e. Nilai standar kesalahan dari estimasi adalah 2,57600. Ini menunjukkan bahwa rasio kesalahan dalam perkiraan model regresi ganda di penelitian ini adalah 2,57600.

Uji Hipotesis

1. Uji Statistik T

Tabel 11. Hasil Uji Statistik t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,183	6,222		2,440	,020
	Lingkungan Kerja	,292	,141	,333	2,071	,047
	Fasilitas Kerja	,350	,194	,290	1,800	,081

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

- Hasil uji : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada tabel 4. 15, nilai hitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) tercatat sebesar $t_{hitung} = 2,071$, yang melebihi $t_{tabel} = 1,692$, dengan tingkat signifikansi (0,047) yang menunjukkan angka ini lebih kecil dibandingkan probabilitas yang telah ditetapkan (0,05). Ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV Sumber Makmur.
- Hasil uji : Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada tabel 4. 15, terlihat nilai t yang ditemukan untuk variabel Fasilitas Kerja (X2) adalah $t_{hitung} = 1,800$, yang lebih besar dibanding $t_{tabel} = 1,692$, dengan tingkat signifikansi 0,081. Hal ini menunjukkan bahwa angka tersebut berada di bawah batas probabilitas yang ditentukan, yaitu 0,05..

2. Uji Statistik F

Tabel 12. Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73,541	2	36,771	5,541	,009 ^b
	Residual	212,344	32	6,636		
	Total	285,886	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Pengujian simultan (uji F) dilaksanakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja) dalam model saling mempengaruhi variabel tergantung (Kinerja Karyawan) secara bersamaan. Tahapan uji simultan ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05.

Berdasarkan analisis statistika F yang telah dilakukan, ditemukan bahwa nilai F_{hitung} mencapai 5,541, melebihi F_{tabel} yang tercatat sebesar 3,285 pada tingkat signifikansi 0,09. Ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih rendah jika dibandingkan dengan tingkat

kemungkinan yang telah ditentukan, yaitu 0,05. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja serta Fasilitas kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di CV Sumber Makmur.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan kajian yang telah dilaksanakan, ditemukan bahwa faktor Lingkungan Kerja yaitu

1. Hasil juga terlihat pada indikator “Penerangan” yang memiliki pertanyaan “Penerangan yang ada ditempat kerja nyaman dimata dan tidak menyebabkan kelelahan” Kuesioner telah disebar dan menghasilkan 25 responden yang sangat setuju dengan pertanyaan ini, 5 responden setuju, 4 responden tidak setuju, dan 1 responden sangat tidak setuju.
2. Hasil dari pembahasan dapat dilihat pada tes validitas, di mana semua indikator dinyatakan valid atau melebihi Rtabel 0,334. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan terkait dengan variabel Lingkungan Kerja (X1). Selain itu, indikator tertinggi ditemukan pada “Penerangan”, dengan pertanyaan “Penerangan ditempat kerja cukup untuk mendukung aktivitas kerja saya” yang memiliki Rhitung 0,615, yang lebih besar dari Rtabel 0,334 dan dinyatakan valid.
3. Hasil terlihat pada Uji Reabilitas untuk variabel Lingkungan kerja yang menunjukkan bahwa studi ini dapat dipercaya dan reliabel karena nilainya lebih dari 0,60.
4. Hasil analisis terakhir menunjukkan nilai yang signifikan yaitu 0,047, yang lebih rendah daripada batas kesalahan 0,05, dan nilai t yang telah dihitung adalah 2,071.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik, terutama dalam aspek penerangan, dapat meningkatkan kinerja karyawan di CV Sumber Makmur. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan kajian yang telah dilaksanakan, ditemukan bahwa faktor Fasilitas Kerja yaitu

1. Hasil juga dapat dilihat pada indikator “Pengambilan Keputusan” yang memiliki pertanyaan “Pengambilan Keputusan terkait fasilitas kerja melibatkan masukan dari karyawan yang menggunakannya” Kuesioner sudah disebar dan mendapatkan hasil sebanyak 27 responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut, 7 responden setuju, dan 1 responden sangat tidak setuju.
2. Hasil dari pembahasan dapat dilihat pada pengujian validitas, di mana semua indikator tersebut dinyatakan valid atau lebih besar dari Rtabel 0,334. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang berkaitan dengan variabel Fasilitas Kerja (X2) valid. Indikator tertinggi terdapat pada “Tata Cahaya” dengan pertanyaan “Penerangan cahaya diruang kerja mendukung produktivitas saya dan menciptakan suasana kerja yang nyaman” yang memiliki Rhitung 0,690, lebih tinggi daripada Rtabel 0,334 dan dinyatakan valid.
3. Hasil menunjukkan pada Pengujian Reabilitas untuk variabel Fasilitas kerja yang mengindikasikan bahwa penelitian ini dapat diandalkan dan dipercaya karena angkanya lebih dari 0,60.
4. Hasil analisis terakhir menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,047, yang lebih rendah daripada batas kesalahan 0,05, dengan nilai t yang dihitung sebesar 2,071.

Dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja yang baik, terutama dalam aspek tata cahaya dan

melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan kualitas fasilitas kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pemeriksaan yang dilakukan, ditemukan bahwa keadaan lingkungan kerja dan fasilitas yang ada memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,007, yang berada di bawah batas kesalahan 0,05, dengan nilai f yang diperoleh mencapai 5,541. Hal ini menunjukkan bahwa keadaan lingkungan kerja dan fasilitas yang ada mempengaruhi variabel performa karyawan. Dari pemeriksaan tersebut, dapat diartikan bahwa semakin baik keadaan lingkungan kerja dan sarana yang tersedia.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini bertujuan untuk meneliti dampak Lingkungan Kerja dan Fasilitas Pendukung Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Sumber Makmur. Setelah menganalisis data dan mendiskusikan variabel terkait Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan, kesimpulan yang bisa diambil adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap efisiensi karyawan di CV Sumber Makmur. Kesimpulan ini diperoleh melalui analisis menggunakan uji validistauji t . Hasil dari uji t pada variabel X_1 (lingkungan kerja) dan Y (Kinerja Karyawan) menghasilkan t hitung yang lebih tinggi dibandingkan t tabel, yaitu 2,071 yang lebih besar dari 1,692. Selain itu, nilai signifikansi X_1 terhadap Y terdeteksi sebesar 0,047, yang lebih rendah dari 0,05 ($\alpha=5\%$).
2. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa Sarana Kerja tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap Kinerja Karyawan di CV Sumber Makmur. Kesimpulan ini diperoleh dari hasil uji t . Hasil uji t yang dilakukan antara variabel X_2 (Fasilitas Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih tinggi dari t tabel, yaitu 1,800 lebih besar dari 1,692. Selain itu, diketahui pula bahwa nilai signifikansi dari X_2 terhadap Y adalah 0,081, yang lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$).
3. Penelitian ini menunjukkan bahwa Kualitas Lingkungan Kerja dan Sarana Kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai di CV Sumber Makmur. Temuan ini didasarkan pada analisis menggunakan Uji Statistik F . Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 30 untuk Windows, analisis F dilakukan pada variabel X_1 (Kualitas Lingkungan Kerja) dan X_2 (Fasilitas Kerja) berkaitan dengan Y (Kinerja Karyawan), dan diperoleh nilai f hitung yang lebih tinggi dibandingkan nilai f tabel, yaitu 5,541 lebih besar dari $F_{tabel} = 3,285$.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 502-512. Diakses pada 10 Juni <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/viewFile/18000/17067>
- Anandita, S. R., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam-Zam Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 881-890. Diakses pada 10 April

- <https://www.neliti.com/publications/469756/pengaruh-fasilitas-kerja-dan-komunikasi-terhadap-kinerja-karyawan-studi-pada-cv>
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-10.
- Balaka, M. Y. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International journal of productivity and performance management*, 68(1), 171-193.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. Diakses pada 12 Mei https://www.researchgate.net/publication/372058523_Pengaruh_Lingkungan_Kerja_Dan_Disiplin_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan
- Fandy, Tjiptono. (2016). *Service, Quality & Satisfaction*. Yogyakarta : Andi
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, diakses pada 10 mei 2025, dari <https://www.scribd.com/document/653374381/Ghozali-2018>
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indrawan, R. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran*. Bandung.
- Kotler, Philip. (2016). *Dasar-Dasar Pemasaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pratiwi, N. J., Jamaluddin, J., Niswaty, R., & Salam, R. (2019). The Influence of work facilities on employee performance at the regional financial management agency secretariat section of South Sulawesi Province. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(1), 35-44. Diakses pada 13 Mei https://www.researchgate.net/publication/382169599_Metodologi_Penelitian_Pendekatan_Kuantitatif_Kualitatif_dan_Campuran
- Priyatno, D. (5). *jam belajar olah data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Andi.
- Renggo, Y. R., & Kom, S. (2022). *Populasi Dan Sampel Kuantitatif. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi*, 43, diakses pada 12 April 2025, dari <https://www.scribd.com/document/606678799/BukuDigital-METODOLOGIPENELITIANKUANTITATIFKUALITATIFDANKOMBINASI>
- Riyanto, F. A. (2023). *Evaluasi Kinerja Karyawan Pada PT. Mahati Karawang. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123)*.
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta. PT. Buku Seru*.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Wajdi, H. F., Seplyana, D., Juliastuti, M. P., Rumahlewang, E., Fatchiatuzahro, M. P. I., Halisa, N. N., ... & Pt, S. (2024). *Metode penelitian kuantitatif*. Penerbit Widina. Diakses pada 2 juni 2025, dari

<https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/567818-metode-penelitian-kuantitatif-94e739d5.pdf>.

Waruwu, M., Puat, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode penelitian Depok. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 1727-1738.

Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis penelitian kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96-102.

Zulfikar, R., Sari, F. P., Fatmayati, A., Wandini, K., Haryati, T., Jumini, S., ... & Fadilah, H. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif (Teori, Metode Dan Praktik)*, diakses pada 10 maret 2025, dari <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/567988-metode-penelitian-kuantitatif-teori-meto-21bd971e.pdf>”