

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya

Fany Sucyana Putri¹, Arga Sutrisna², Ai Kusmiati Asyiah³

^{1,2,3}Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Jl. Peta No. 177, Kahuripan, Kec. Tawang, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat

Korespondensi penulis: penulis. fanysucyana@gmail.com¹

Abstract. *This study aims to determine the Effect of Work Facilities and Non-Physical Work Environment on the Performance of Employees of the Tasikmalaya District Transportation Office. This study uses a causality quantitative method. The type of data used is primary data and secondary data, with a sample of 87 respondents from the Tasikmalaya District Transportation Office employees, and using the saturated sample method. The data analysis tool used in this study was SPSS Version 25. Data collection techniques used observation, interviews, questionnaires, and literature studies. The results of the study show that the Work Facilities and Non-Physical Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Performance. Work facilities partially have a significant effect on employee performance. Non-Physical Work Environment partially has a significant effect on Employee Performance.*

Keywords: *Work Facilities, Non-Physical Work Environment, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kausalitas. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, dengan sampel penelitian sebanyak 87 responden dari pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya, dan menggunakan metode sampel jenuh. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS Versi 25. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu instansi dapat ditinjau dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, adapun yang menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik. Menurut (Moenir, 2011:119) menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama pembantu pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna.

Sebagaimana yang dijelaskan diatas, adapun yang menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja adalah fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik. Adapun yang menjadi masalah pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya adalah terjadinya penurunan dan kenaikan kinerja. Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya sendiri memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan kebijakan perhubungan atau transportasi untuk daerah Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya menunjukkan kinerja pegawai memiliki nilai yang sudah baik. Namun penilaian kinerja masih turun naik pada masing-masing pegawai. Penilaian kinerja pada tahun 2022 sendiri tingkat kehadiran pegawai dalam kategori baik dengan memiliki nilai seimbang sebesar 20, pada kompetensi nilai tertinggi pegawai sebesar 40, pada kedisiplinan nilai seimbang sebesar 5, dan pada kualifikasi penilaian sebesar 15. Sehingga bila dikalkulasikan penilaian kinerja pada masing-masing pegawai masih berfluktuasi.

Sehubungan dengan adanya beberapa faktor yang bisa mempengaruhi pegawai agar memiliki kinerja yang tinggi, maka penelitian ini ingin bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN TEORITIS

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang bertujuan untuk dapat memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan demi meningkatkan kinerja pegawai (Anam & Rahardja, 2017:4).

Ada beberapa indikator-indikator fasilitas kerja menurut (Moenir, 2016:120) yaitu:

1. Fasilitas alat kerja

Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis yaitu sebagai berikut:

- a. Alat kerja manajemen
- b. Alat kerja operasional

2. Fasilitas perlengkapan kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan pekerjaan ini adalah:

1. Gedung
2. Ruang kerja
3. Penerangan yang cukup
4. Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja.
5. Alat komunikasi dan kendaraan dinas.
6. Alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan (kipas atau *air conditioning*/AC),
Dll.

3. Fasilitas sosial atau bantu

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial, yaitu mess atau asrama, rumah dinas, dan kendaraan dinas.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Anam & Rahardja, 2017:3) mengungkapkan bahwa Lingkungan kerja non fisik adalah peraturan kerja yang dapat mempengaruhi semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian

produktivitas. Menurut Siagian dalam (Febrianti, 2022:44) mengemukakan indikator lingkungan kerja non fisik, yaitu:

1. Hubungan Rekan Kerja Setingkat
2. Hubungan Atasan Dengan Bawahan
3. Kerjasama Antar Pegawai

Kinerja Pegawai

Menurut (Sulastri & Suhardi, 2017:27) Menyatakan kinerja pegawai ialah digunakan untuk menentukan apakah pegawai telah melaksanakan dan menyelesaikan tugas secara individu ataupun kelompok dengan tanggung jawab serta kemampuan kerja masing-masing agar tercapainya tujuan tersebut. Menurut (Nabawi, 2019:19) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Menurut (Sugiyono, 2013:8) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai berikut Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut (Sugiyono, 2013) Metode kausalitas Penelitian Kausalitas ialah menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampel non probability sampling yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2013:123) sampling jenuh didefinisikan sebagai berikut Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai sebanyak 87 pegawai pada bagian staf dan bagian penguji Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya.

Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini dengan menggunakan instrument penelitian kuesioner dengan skala likert dan wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku literatur, artikel, jurnal, serta *website* Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya. Teknik analisis yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Simultan dan Parsial).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini didapat setelah pengolahan data melalui SPSS versi 25 yang dibagikan kepada responden penelitian, yaitu Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya.

Pengujian pertama yaitu untuk melihat kualitas data, dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Menurut (Sugiyono, 2013:121) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Reliabilitas adalah kemampuan alat ukur tetap konsisten meskipun ada perubahan waktu (Syahrums & Des.Salim, 2014:135).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,587	0,206	Valid
2	0,511	0,206	Valid
3	0,889	0,206	Valid
4	0,833	0,206	Valid
5	0,890	0,206	Valid
6	0,900	0,206	Valid
7	0,732	0,206	Valid
8	0,865	0,206	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,483	0,206	Valid
2	0,318	0,206	Valid
3	0,626	0,206	Valid
4	0,574	0,206	Valid
5	0,575	0,206	Valid
6	0,535	0,206	Valid
7	0,692	0,206	Valid
8	0,532	0,206	Valid
9	0,509	0,206	Valid
10	0,805	0,206	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,662	0,206	Valid
2	0,844	0,206	Valid
3	0,847	0,206	Valid
4	0,877	0,206	Valid
5	0,865	0,206	Valid
6	0,907	0,206	Valid
7	0,806	0,206	Valid
8	0,847	0,206	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
Fasilitas Kerja (X ₁)	0,906	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂)	0,763	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,935	Reliabel

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity statistics	
	B	Std.Error				Zero Order	Partial	Part	Tolerance	VIF
Constant	-6249.778	2567.445		-2.434	.017					
Fasilitas Kerja	.647	.073	.605	8.824	.000	.878	.694	.398	.433	2.308
Lingkungan Kerja Non Fisik	.402	.076	.363	5.292	.000	.819	.500	.239	.433	2.308

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS Versi 25 maka persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = -6249,778 + 0,647 X_1 + 0,402 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda tersebut adalah:

- 1) Jika di asumsikan nilai dari variabel X₁ (Fasilitas Pegawai) dan X₂ (Lingkungan Kerja Non Fisik) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah -6249,778. Dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai akan menurun jika fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik menurun atau tidak terpenuhi.
- 2) Variabel Fasilitas Kerja (X₁) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,647 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Fasilitas Kerja (X₁) sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan bertambah atau meningkat sebesar 0,647. Dengan catatan bahwa variabel lain tetap satu konstan. Apabila fasilitas kerja (X₁) mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y).

- 3) Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,402 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja non fisik (Y) sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan bertambah atau meningkat sebesar 0,402. Dengan catatan bahwa variabel lain tetap atau konstan. Apabila lingkungan kerja non fisik (X_2) mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y).

Tabel 6. Koefisien Korelasi dan Kofesisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910	.829	.825	2204.792655

Berdasarkan analisis data diperoleh nilai R sebesar 0,910 Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik dengan kinerja pegawai memiliki hubungan, dengan derajat keeratan termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada diantara 0,80 – 1,00. Dan nilai koefisien determinasi dilihat dari nilai R Square sebesar 0,829 artinya ppengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai sebesar 82,9% dan sisanya sebesar 17,1% dipengaruhi oleh variabel faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Tabel 7. Uji Hipotesis (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1977113018.288	2	988556509.144	203.360	.000
	Residual	408333294.632	84	4861110.650		
	Total	2385446312.920	86			

Berdasarkan analisis data, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya signifikan dan hipotesis diterima. Dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Anam dan Rahardja (2017) bahwa secara simultan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya.

Tabel .8 Pengaruh Fasilitas Kerja Secara Parsial

	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity statistics	
	B	Std. Error				Zero Order	Partial	Part	Tolerance	VIF
Constant	6249.778	2567.445		2.434	.017					
Fasilitas Kerja	.647	.073	.605	8.824	.000	.878	.694	.398	.433	2.308
Lingkungan Kerja Non Fisik	.402	.076	.363	5.292	.000	.819	.500	.239	.433	2.308

1. Pengaruh Variabel Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Fasilitas Kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima. Berdasarkan variabel fasilitas kerja diperoleh nilai *Correlation Partial* (r) sebesar 0,694 artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel X_1 dan Y dan nilai koefisien determinasi fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 48,16% dan sisanya 48,16% dipengaruhi oleh variabel lain.

Menurut (Nurhadian, 2019:4) fasilitas kerja pada suatu kantor penting untuk diperhatikan oleh manajemen kantor yang akan mendirikan suatu kantor tersebut. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan fasilitas kerja yang memuaskan di dalam kantor tersebut. Menurut (Fandani & Oktarina, 2020:55) fasilitas kantor yang lengkap dan memadai akan menunjang kerja bagi karyawan.

2. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima. Berdasarkan variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh nilai *Correlation Partial* (r) sebesar 0,500 artinya terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel X_2 dan Y dan nilai koefisien

determinasi lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai sebesar 25% dan sisanya 75% dipengaruhi oleh variabel lain.

Menurut (W Enny, 2019:56) agar memperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja ini terdapat fasilitas kerja yang dapat menunjang kinerja pegawai dalam menyelesaikan kerja yang diberikan perusahaan untuk mencapai suatu tujuan organisasi tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Pegawai Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya termasuk dalam kategori sangat baik.
2. Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya.
3. Fasilitas Kerja Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya.
4. Lingkungan Kerja Non Fisik Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya.

DAFTAR REFERENSI

- 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), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Fandanu, F., & Oktarina, N.** (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kependudukan. *Business and Accounting Education Journal*, 1(1), 54–64. <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/baej.v1i1.38924>
- Febrianti, W. A.** (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa*. JDM - Jurnal Dinamika Manajemen, 3(2), 1–113.
- Moenir, H. A. .** (2011). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia (NA)*. Bumi Aksara.
- Moenir, H. A. .** (2016). *Manajemen Pelayanan umum di Indonesia (Cetakan ke)*. Bumi Aksara.
- Nabawi, R.** (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen (MANEGGIO), 2(1), 1–122. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nurhadian, A. F.** (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisnis Dan Iptek*, 12(1), 1–9. <https://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/bistek/article/view/129>
- Sugiyono.** (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. In *Angewandte Chemie International Edition* (Cetakan ke). ALFABETA, CV.
- Sulastri, D., & Suhardi.** (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau*. JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam), 5(1), 26–40. https://www.researchgate.net/publication/349502370_Pengaruh_Kepemimpinan_Motivasi_dan_Kepuasan_Kerja_Terdapat_Kinerja_Pegawai_Dinas_Perhubungan_Provinsi_Riau/link/6033c8e04585158939c17ea2/download
- Syahrums, & Salim.** (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (R. Ananda (ed.)). Citapustaka Media.
- W Enny, M.** (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. E. Widiana (ed.); Cetakan Pe). UBHARA Manajemen Perss. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>