

Analisa Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Centrayasa Megatamacipta

Raston Sitio¹

Universitas Mpu Tantular

rastonsitio65@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, pelatihan, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Centrayasa Megatamacipta. Dalam mengatasi masalah Sumber Daya Manusia (SDM) harus memperhatikan perkembangan maka kinerja yang dihasilkan agar menunjang kemajuan perusahaan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah, observasi dan studi dokumentasi. Populasi penelitian ini berjumlah 92 responden pada PT. Centrayasa Megatamacipta bagian teknisi dengan jumlah sampel ditetapkan menggunakan metode sampling jenuh. Analisis yang digunakan meliputi uji t, uji f, analisis regresi berganda linier dan Koefisien determinan (R^2) dengan menggunakan *Software* SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil t-hitung fasilitas kerja 0.041 atau 4.1% mempengaruhi kinerja karyawan PT. Centrayasa Megatamacipta, sementara t-hitung pelatihan 3.183 atau 318% mempengaruhi kinerja karyawan PT. Centrayasa Megatamacipta dan t-hitung kedisiplinan 4.170 atau 417% mempengaruhi kinerja karyawan PT. Centrayasa Megatamacipta dengan nilai t-tabel sebesar 1,987 dan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0.382 (38,3%) fasilitas kerja, pelatihan dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Centrayasa Megatamacipta secara simultan sebesar 38,2% dan sisanya sebesar 61,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Pelatihan, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah Era globalisasi perusahaan harus memaksimalkan kinerja karyawan melalui pelatihan agar mencapai hasil yang optimal. Untuk menunjang hal tersebut, fasilitas kerja, pelatihan, dan kedisiplinan sangat berperan penting. Fasilitas kerja yang baik dengan alat yang sesuai mendukung kinerja karyawan lebih kondusif, pelatihan dan kedisiplinan membuat pekerjaan lebih efektif, efisien, berkualitas sehingga perusahaan mampu bersaing. PT. Centrayasa Megatamacipta perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelatihan pemeliharaan gedung dan apartemen. Pelatihan diberikan sesuai kebutuhan gedung, untuk apartemen mengutamakan pelatihan kelistrikan, maintenance AC dan maintenance Pompa, Mall dan gedung perkantoran diutamakan pada AHU dan FCU. (Hasibuan, 2014) menjelaskan kedisiplinan adalah fungsi operasional ke enam personalia, semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi hasil produktifitas perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan melaksanakan tugasnya.

¹Korespondensi: Raston Sitio, Universitas Mpu Tantular, Jalan Cipinang Besar No.2. 68 Jakarta Timur 13410, Indonesia. rastonsitio65@gmail.com.

Literature Review

Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian dan pemutusan kerja untuk memaksimalkan keuntungan perusahaan

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi suatu organisasi (Sitio, 2019). Jika kinerja perusahaan menurun maka harus dilakukan analisa terhadap sumber-sumber daya yang dimiliki agar dapat mengetahui penyebabnya. (Fred & Brigham, 2011) analisa yang dilakukan mencakup, perbandingan kinerja perusahaan dengan perusahaan lain dalam industri yang sama dan evaluasi kecenderungan posisi pertumbuhan laba perusahaan sepanjang waktu. Fasilitas kerja adalah alat dan sarana yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan agar dapat dikerjakan sesuai dengan harapan dan dapat mencapai target yang ditentukan. Untuk mencapai target yang tinggi, diperlukan alat dan sarana yang baik dan berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan untuk mempermudah pekerjaan. Selain alat yang baik, manusia yang mengerjakannya harus dilatih agar trampil dalam menggunakan alat tersebut serta mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan dan norma-norma yang berlaku diperusahaan (Hasibuan, 2014). Menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada

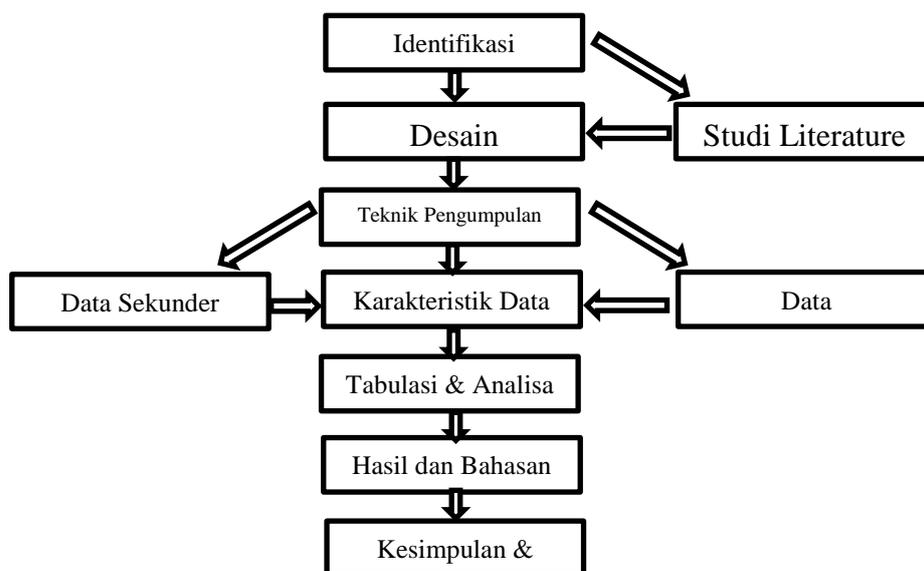
Metode Penelitian

1. Desain Penelitian

Desain yang digunakan penelitian adalah deskriptif korelasi untuk menggambarkan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dengan variable terikatnya ((Ghozali, 2016). Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif mengukur variable bebas dan variable terkait dengan menggunakan skala Likert, jawaban ditabulasi dan diolah melalui analisis statistik.

2. Bagan Alir Penelitian

Metode penelitian ini adalah seperti diagram alir dibawah ini:



Gambar 1. Bagan Alir Penelitian

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan dua cara : data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden secara acak dan data sekunder dilakukan dengan studi literature pada sumber-sumber yang terkait. Populasi penelitian ini seluruh karyawan PT. Centrayasa Megatamacipta yang terletak di Tanjung Duren Jakarta Barat, yang berjumlah 120 karyawan. Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2016).Teknik pengambilan sampling penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% ($\alpha=5$) atau df 95% diperoleh jumlah sample sebanyak 92 responden.

$$n = N/(1 + N(e)^2)$$

Keterangan

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

E = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan penempatan sampel

$$n = \frac{120}{1 + 120(0,05)^2} = \frac{120}{1 + 120(0,0025)} = \frac{120}{1 + 0,3} = \frac{120}{1,3} = 92,307$$

4. Hipotesis Penelitian:

Bagian ini adalah penjelasan singkat hipotesis penelitian dan dibagi menjadi empat yang bertujuan :

- Menemukan masalah fasilitas kerja pada PT.Centrayasa Megatamacipta menunjang kinerja karyawan (H1)
- Menemukan masalah pelatihan pada PT. Centrayasa Megatamacipta menunjang kinerja karyawan. (H2)
- Menemukan masalah kedisiplinan pada PT. Centrayasa Megatamacipta menunjang kinerja karyawan (H3)
- Menemukan masalah fasilitas kerja,pelatihan dan kedisiplinan pada PT. Centrayasa Megatamacipta menunjang kinerja karyawan (H4)

Kriteria Pengambilan Keputusan adalah hipotesis nol ditolak pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0.05) jika hasil test statistic >sig. 0.05

H1 = 0 Tidak terdapat hubungan dan pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT.Centrayasa Megatamacipta

H1 \neq 0 Terdapat hubungan dan pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT.Centrayasa Megatamacipta

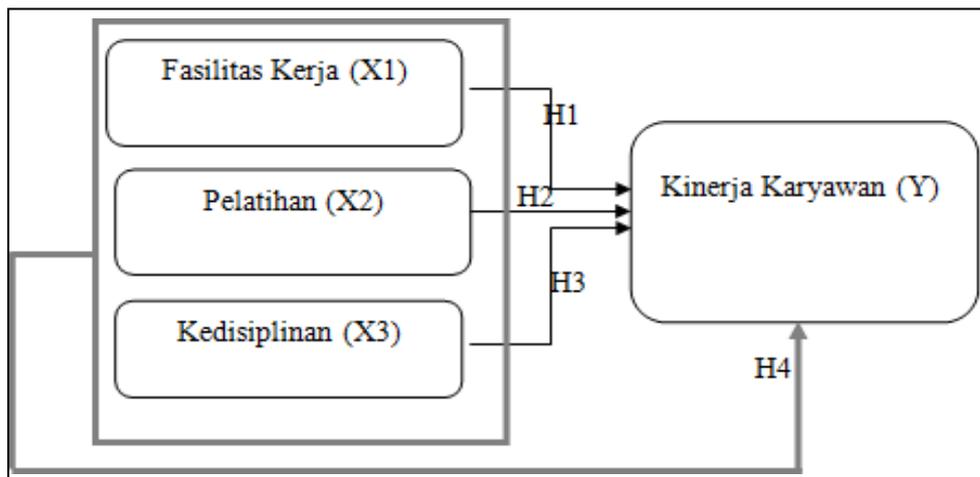
H2 = 0 Tidak terdapat hubungan dan pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT.Centrayasa Megatamacipta

H2 \neq 0 Terdapat hubungan dan pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT.Centrayasa Megatamacipta

H3 = 0 Tidak terdapat hubungan dan pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT.Centrayasa Megatamacipta

H3 \neq 0 Terdapat hubungan dan pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT.Centrayasa Megatamacipta

5. Kerangka Berpikir



Gambar 2. Kerangka Berpikir

Hasil

1. Uji Validitas Nilai Person Correlation

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X1,X2,X3,Y

No. Item	r-tabel	r-hitung (X1)	r-hitung (X2)	r-hitung (X3)	r-hitung (Y)
1	0,207	0,471	0,697	0,652	0,516
2	0,207	0,342	0,683	0,737	0,551
3	0,207	0,632	0,635	0,476	0,568
4	0,207	0,648	0,651	0,446	0,545
5	0,207	0,674	0,510	0,525	0,410
6	0,207	0,531	0,459	0,758	0,693
7	0,207	0,666	0,657	0,724	0,564
8	0,207	0,670	0,635	0,572	0,605

Tabel 1 memperlihatkan hasil uji validitas semua item pertanyaan diperoleh nilai r-hitung paling rendah 0.342 dan paling tinggi 0.758 rata-rata diatas nilai r-tabel 0.207. Dengan demikian semua item pertanyaan adalah valid

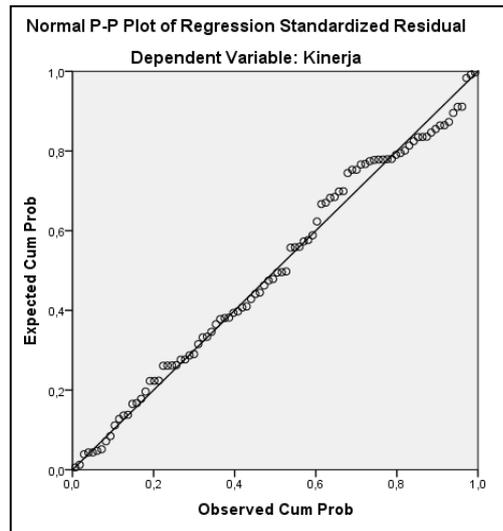
2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Alpha > 0,70

Variable	Fasilitas Kerja (X1)	Pelatihan (X2)	Kedisiplinan (X3)	Kinerja (Y)
Fasilitas Kerja (X1)	0,826			
Pelatihan (X2)		0,766		
Kedisiplinan (X3)			0,805	
Kinerja (Y)				0,744

Tabel 2 hasil uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari batas minimal yang dipersyaratkan yakni 0.70, dengan demikian semua butir pertanyaan X1, X2, X3 dan X4 adalah reliabel

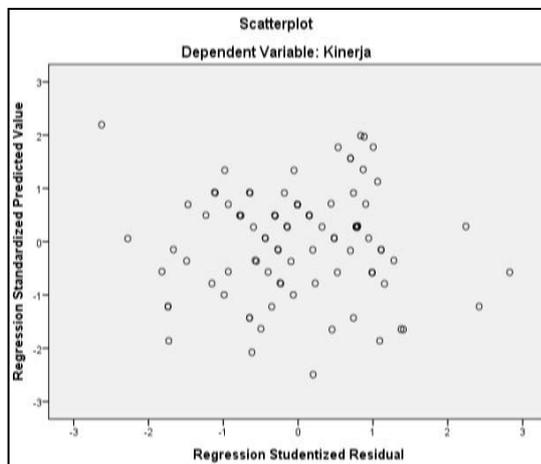
3. Uji Normalitas



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Data

Gambar 3 Hasil uji normalitas data tampilan grafik histogram normal plot titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas dan besarnya nilai Asymp sig (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$.

4. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4 scatterplot diatas terlihat titik-titik menyebarkan secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk memprediksi Y.

5. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Fasilitas kerja	0.642	1.557
Pelatihan	0.630	1.586
Kedisiplinan	0.787	1.271
a. Dependent Variable: Kinerja		

Tabel 3 hasil uji multikolinearitas ketiga variabel independen nilai perhitungan *tolerance* >0,1 yakni fasilitas kerja 0,642>0.1, pelatihan 0,630>0.1 dan disiplin kerja 0,787>0,1 sedangkan hasil perhitungan VIF<10 sebesar Fasilitas kerja 1,557<10, Pelatihan 1,586<10 dan Kedisiplinan 1,271<10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel independen dalam model regresi.

6. Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Durbin-Watson
1	0.618 ^a	0.382	2.235
a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Fasilitas kerja, Pelatihan			
b. Dependent Variable: Kinerja			

Tabel 4 yaitu hasil uji autokorelasi dapat dilihat hasil Durbin-Watson (DW) sebesar 2,235, dengan (n)=92, jumlah variabel independen 3 (K=3) maka didapatkan nilai $DU < DW < 4-DU$ sebesar $1,7285 < 2,235 < 2,2715$, maka dapat disimpulkan bahwa pada uji ini tidak terjadi autokorelasi.

7. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 5. Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a			
Model		F	Sig
1	Regression	18.129	0.000 ^b
	Residual		
	Total		
	a. Dependent Variable: Kinerja		
	b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Fasilitas kerja, Pelatihan		

Tabel 5 hasil pengujian koefisien determinasi (R²) sebesar 0.382 artinya 38.2% fasilitas kerja, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Centrayasa Megatamacipta sedangkan sisanya sebesar 61,8% dipengaruhi faktor lain yang belum diteliti

8. Uji T (Pengujian Secara Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji T

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1274	3.720		3.415	0.001
	Fasilitas kerja	0.003	0.068	0.004	0.041	0.968
	Pelatihan	0.359	0.113	0.336	3.183	0.002
	Disiplin Kerja	0.364	0.087	0.394	4.170	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 6 hasil pengujian secara parsial:

- Variable fasilitas kerja (X1) diperoleh nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel $0,041 < 1,987$, pada signifikansi $0,968 > 0,05$ dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis $H_1 = 0$ diterima dan hipotesis $H_1 \neq 0$ ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh fasilitas kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Centrayasa Megatamacipta.
- Variabel pelatihan (X2) diperoleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel $3,183 > 1,987$ pada signifikansi $0,002 < 0,05$ dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis $H_2 = 0$ ditolak dan hipotesis $H_2 \neq 0$ diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Centrayasa Megatamacipta
- Variabel disiplin kerja (X3) diperoleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel $4,170 > 1,987$ pada signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis $H_3 = 0$ ditolak dan hipotesis $H_3 \neq 0$ diterima yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Centrayasa Megatama

6. Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisa Regresi Linier Berganda

	Model		Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error		
1	Constant	12,704		3,720
2	Fasilitas kerja	,003		,068
3	Pelatihan	,359		,113
4	Disiplin Kerja	,364		,087

a. Variabel Dependent Kinerja Karyawan

Dari tabel 7 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

$$Y = 12,704 + 0,003X_1 + 0,359X_2 + 0,364X_3 + e$$

a. Konstanta = 12,704

Jika konstanta sebesar 12,704 menyatakan bahwa variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata kinerja karyawan sebesar 12,704.

b. Koefisien regresi fasilitas kerja (X1) = 0,003

Setiap kenaikan fasilitas kerja satu satuan maka mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan PT. Centrayasa Megatama sebesar 0,003 satuan.

c. Koefisien regresi Pelatihan (X2) = 0,359

Setiap kenaikan fasilitas kerja satu satuan maka mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan PT. Centrayasa Megatama sebesar 0,359.

d. Koefisien regresi Kedisiplinan (X3) = 0,364

Setiap kenaikan fasilitas kerja satu satuan maka mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan PT. Centrayasa Megatama sebesar 0,364

Kesimpulan

Kinerja karyawan PT. Centrayasa Megatama tidak dipengaruhi oleh fasilitas kerja yang dimiliki namun pelatihan kerja yang dilakukan dan disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja di PT. Centrayasa Megatamacipta.

Daftar Referensi

- Fred, J. W., & Brigham, E. (2011). *Essential of Financial Management: Dasar-dasar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 2. Bandung: CV.Pustaka Setia.
- Sitio, R. (2019). Pengaruh Umur dan Ukuran Perusahaan Terhadap ROE (Return On Equity) Studi pada Perusahaan Jasa Sektor Properti dan Real Estate yang Terdaftar di BEI Periode 2011-2017. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 167.
- Nurhayati, Eti 2018, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Cetakan 1, Penerbit Yrama Widya, Bandung.
- Priyastama, Romie, 2017, "Buku Sakti Kuasai SPSS", Cetakan 1, Penerbit Star UP, Yogyakarta.
- Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil, Edisi kelima (2016), "Manajemen Kinerja". Cetakan 11, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.