

**PENGARUH FASILITAS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS TANAH GARAM KOTA SOLOK**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Studi
Strata Satu (S1) Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi*



Disusun Oleh :

ANGGA PRIHASTAKA DIRJAS

NPM: 181000461201034

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK
2022**

**Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di
Puskesmas Tanah Garam Kota Solok**

Angga Prihastaka Dirjas

181000461201034

Universitas Mahaputra Muhammad Yamin

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tanah Garam Kota Solok, sampel pada penelitian ini sebanyak 65 Pegawai Puskesmas Tanah Garam Kota Solok dengan metode purposive Sampling.

Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat disimpulkan bahwa fasilitas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji t dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha 0,05$ dan nilai t_{hitung} adalah $3,934 > t_{tabel} 1,999$. Berdasarkan hasil analisis statistik dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji t dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha 0,05$ dan nilai t_{hitung} adalah $5,169 > t_{tabel} 1,999$. Secara simultan fasilitas dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji f dengan nilai signifikan $0,000 < \text{dari sig } \alpha 0,05$ dan nilai f_{hitung} adalah $84,119 > f_{tabel} 3,15$. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai R Square sebesar $0,731$ atau $73,1\%$ dan dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti sebesar $26,9\%$, dan berdasarkan interpretasi hasil analisis regresi berganda maka didapatkan persamaan: $Y=6,482+0,390X_1+ 0,471X_2+e$

Kata Kunci: Fasilitas, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

**The Effect of Facilities and Work Environment on Employee Performance at
Tanah Garam Public Health Center, Solok City**

Angga Prihastaka Dirjas

181000461201034

Mahaputra Muhammad Yamin University

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of facilities and work environment on employee performance at Tanah Garam Public Health Center, Solok City. The sample in this study was 65 employees of Tanah Garam Public Health Center in Solok City using purposive sampling method.

Based on the results of statistical analysis, it can be concluded that partial facilities have a significant effect on employee performance, this is evidenced by using the t-test with a significant value of $0.000 < 0.05$ and the t-count value is $3.934 > 1.999$. Based on the results of statistical analysis, it can be concluded that the work environment partially affects employee performance. This is evidenced by using the t test with a significant value of $0.000 < 0.05$ and the value of tcount is $5.169 > ttable 1.999$. Simultaneously facilities and work environment affect employee performance. This is evidenced by using the f test with a significant value of $0.000 < from sig 0.05$ and the value of fcount is $84,119 > ftable 3,15$. This can also be seen from the R Square value of 0.731 or 73.1% and is influenced by other variables that have not been studied by 26.9% , and based on the results of the multiple regression analysis, the equation: $Y=6.482+0.390X1+ 0.471X2+ e$

Keywords: Facilities, Work Environment and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, setiap Perusahaan atau Organisasi dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan atau pemerintahan yang baik pasti dapat meningkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan atau pemerintahan. Salah satu peran penting yang harus ditekankan yaitu agar dapat memenuhi fasilitas dan lingkungan yang baik dalam kinerjanya. Seperti persepsi dari para pegawai mengenai fasilitas yang mereka dapatkan sehingga pegawai dapat memberikan lingkungan yang berbeda atas segala aspek dari kinerjanya. Apabila persepsi yang ditunjukkan pegawai itu baik maka akan mempengaruhi kinerja pegawai itu baik pula karena dapat membuat para pegawai merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan pegawai buruk maka kinerja pegawai akan berkurang.

Puskesmas Tanah Garam Kota Solok merupakan sistem pemerintahan di dalam Dinas Kesehatan, yang mana Puskesmas Tanah Garam melayani berbagai program puskesmas seperti pemeriksaan kesehatan, pembuatan surat keterangan sehat, rawat jalan dsb. Pelayanan di Puskesmas memberikan fasilitas serta lingkungan kerja yang baik terhadap kinerja para pegawai dalam menjalankan pekerjaannya yaitu tenaga kesehatan seperti Dokter, Perawat juga dalam alat kesehatan dan obat-obatan yang teruji secara klinis. Fasilitas adalah objek penting untuk meningkatkan kepuasan, seperti kenyamanan pelanggan, memenuhi kebutuhan

dan kenyamanan pengguna layanan. Jika layanan yang diberikan memenuhi persyaratan, klien akan puas. Fasilitas merupakan tolak ukur dari semua pelayanan yang diberikan, serta sangat tinggi pengaruhnya terhadap kepuasan pelanggan, karena dengan tingkat fasilitas yang ada juga sangat memudahkan pelanggan dalam beraktivitas serta nyaman untuk menggunakan fasilitas yang ada, (Srijani & Hidayat, 2017).

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi pegawai untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara pemerintah untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para pegawai merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktivitas kinerja pegawai, (Rahmawanti et al., 2014).

Kinerja merupakan salah satu konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang salah satunya dipengaruhi salah satunya oleh lingkungan kerja.

Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan tingkat persaingan menyebabkan penelitian serta pengukuran kinerja juga menjadi krusial untuk diperhatikan.

Kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, kinerja sebagai harapan terhadap seseorang untuk dapat berfungsi dan berperilaku sesuai tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung kepada kinerja tiap anggotanya. Semua anggota organisasi merupakan objek dari penilaian kinerja, penilaian kinerja penting guna mendapatkan informasi mengenai kondisi kinerja aktual, masalah dan tantangan kerja, serta informasi lainnya yang digunakan manajemen untuk penentuan karir tiap anggota, (Rizaldi, 2019).

Karena pekerjaan yang dilakukan membutuhkan suatu keperluan fasilitas yang baik nantinya mempunyai peran penting dalam bekerja, seorang pegawai harus bisa mempunyai lingkungan kerja yang baik agar kualitas kinerja dapat berjalan dengan baik. Dengan adanya program tersebut, maka diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Tanah Garam Kota Solok”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah penelitian yaitu :

1. Apakah fasilitas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Tanah Garam Kota Solok

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Tanah Garam Kota Solok
3. Apakah fasilitas dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Tanah Garam Kota Solok

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Tanah Garam Kota Solok secara individu.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Tanah Garam Kota Solok secara individu.
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Tanah Garam Kota Solok secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan antara teori-teori yang telah diperoleh dibangku perkuliahan yang berhubungan antara judul proposal dengan kenyataan yang sebenarnya dilapangan.

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan dalam mempertimbangkan pengembalian finansial guna meningkatkan kinerja perusahaan

3. Bagi pihak lain

Sebagai tambahan informasi dan bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang meneliti pada bidang penelitian yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas tiap bab. Penulisan ini disusun dalam 5 (lima) bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur, serta pengertian beberapa variabel penelitian yang sudah ditentukan dan tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka pikir teoritis dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi uraian tentang tempat penelitian, jenis penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian dan operasional dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum tempat penelitian, analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah disediakan serta saran-saran yang mungkin nantinya berguna bagi organisasi maupun ilmu pengetahuan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

1. Berdasarkan interperensi hasil analisis regresi berganda maka didapatkan persamaan: $Y=6,482+0,390X_1+ 0,471X_2+e$

2. Selain itu juga dapat dilihat dengan nilai koefisiensi determinasi R Square 0,731 atau sebesar 73,1%. Hal ini berarti rendahnya persentase variabel independen yaitu fasilitas dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Dan masih banyak faktor-faktor lain selain fasilitas dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 26,9%.

3. Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai

Melalui pengujian hipotesis fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t_{hitung} adalah $3,934 > t_{tabel}$ 1,999 dan nilai signifikan $0,000 < \alpha$ 0,05. Dikatakan fasilitas memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai

Melalui pengujian hipotesis lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,169 > 1,999$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Dikatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

5. Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian secara simultan dengan menggunakan Uji F menunjukkan bahwa fasilitas dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan f_{hitung} adalah $84,119 > f_{tabel}$ 3,15 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < \text{dari sig } \alpha$ 0,05. Hal ini berarti fasilitas dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Puskesmas Tanah Garam Kota Solok diharapkan lebih meningkatkan terus fasilitas agar disaat bekerja pegawai merasa nyaman dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang di tentukan, kinerja pegawai pun baik dan meningkat.
2. Puskesmas Tanah Garam Kota Solok terus meningkatkan lingkungan kerja agar kinerja semakin membaik karena lingkungan kerja sangat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk penelitian selanjutnya bisa mendalami lagi penelitian ini. Peneliti menyarankan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, agar hasil lebih maksimal dan lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R. (2013). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten sleman.*
- Elfadilla, M. B. (2018). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di BRI Syariah KCP Metro* (pp. 1–81).
- Hadi, F. P. (2020). *Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan.*
- Haryanto, E. (2013). *Kualitas Layanan, Fasilitas Dan Harga Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Pengguna Jasa Layanan Pada Kantor Samsat Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 1(3), 750–760.*
- Hendrawan, H. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di dinas komunikasi dan informatika Kota Binjai.*
- Juffri, A. L. (2013). *Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun. In Skripsi.*
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja. Jurnal Sains Manajemen, 7(1), 35–54.*
- Kasmawati. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Sermani Steel Makassar.*
- Lajatuma, T. A., Nuraiana, E., & Murwani, J. (2017). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi, 5(1), 98–109.*
- Moha, S., & Loindong, S. (2016). *Analisis kualitas pelayanan dan fasilitas*

- terhadap kepuasan konsumen pada Hotel Yuta di Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 4(1), 575–584.
- Nawawi, M. T., & Puspitowati, I. (2015). Pengaruh kualitas pelayanan dan fasilitas perpustakaan sebagai prediktor terhadap kepuasan Civitas Akademika Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 20(2), 320–334.
- Ningrum. (2017). *Pengaruh Penggunaan Metode Berbasis Pemecahan Masalah (Problem Solving) Terhadap Hasil Belajar Ekonomi Siswa Kelas X Semester Genap Man 1 Metro Tahun Pelajaran 2016/2017*. 5(1), 145–151.
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisnis Dan Iptek*, 12(1), 1–9.
- Potale, B. R., Lengkong, V., & Moniharapon, S. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap kinerja Pegawai Pada Pt Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(04), 453–464.
- Prastowo, A. (2011). Metode Penelitian Kualitatif. In *Metode Penelitian Kualitatif* (pp. 208–220).
- Prayoga, K. T. T. (2018). *Pengaruh fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Kecamatan Depok Kabupaten Sleman*.
- Priyatmono, U. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Line Leavis Di Pt Kharisma Buana Jaya. In *Journal Universitas Negeri Semarang*.
- Putro, N. Y. A. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Outsourcing (Studi pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing*

PT. ASH Cabang Madiun).

Rachman, paloma paramita. (2012). *Analisis pengaruh variabel makro terhadap return indeks sembilan sektor pada bursa efek Indonesia.*

Rahayu, T. O. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Islam Siti Aisyahmadiun tahun 2019.*

Rahmatika, I. (2014). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Bank Syariah Cabang Bogor). *Journal of Business Management Education (JBME)*, 1(2), 1–104.

Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–9.

Rizaldi, A. R. (2019). Kinerja Pegawai Dalam Tinjauan Budaya Organisasi (Studi Kasus). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 131–144.

Robbi. (2020). *Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Pulik Di Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Makassar.*

S, E. R. (2016). *Pengaruh kreativitas belajar dan pemanfaatan media pembelajaran menggunakan macromedia flash 8 terhadap hasil belajar ekonomi DI SMP NEGERI 22 BANDAR LAMPUNG tahun pelajaran 2015/2016.*

Saputra, A. T. (2015). Pengaruh Variabel Makro Ekonomi terhadap Profitabilitas Perbankan Syariah di Indonesia periode 2010-2013. In *Ekonomi Dan Bisnis.*

Setyowati, H., & Ningsih, R. (2016). Pengaruh faktor fundamental, risiko sistematis dan ekonomi makro terhadap return saham syariah yang tergabung di Jakarta islamic index (JII) pada periode 2010 – 2014. *Jurnal Kajian*

Bisnis, 24(1), 54–70.

Sofyan, I. L., Pradhanawati, A., & Nugraha, H. S. (2013). Pengaruh fasilitas dan kualitas pelayanan terhadap loyalitas , melalui kepuasan konsumen sebagai variabel intervening pada Star Clean Car Wash Semarang. *Diponegoro Journal of Sosial and Politic*, 1(1), 1–12.

Srijani, N., & Hidayat, A. S. (2017). Pengaruh fasilitas terhadap kepuasan pelanggan di Aston Madiun Hotel & Conference Centre. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA*, 7(1), 31–38.

Sugiyono. (2015). *statika penelitian.pdf* (Ke-26). alfabeta.

Syaputra, S. H. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Hotel Maxone Palembang*.

TR, S. F. (2018). *Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang*. 1–85.

Wulandari, E. (2016). *Pengaruh sistem pengendalian intern dan kompensasi terhadap perilaku etis pegawai pada pt. Pegadaian (persero) cabang syariah palembang*.