

## **Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berkah Sinergi Pangan Dan Cv Arto Berkah Indonesia**

**Widya Puspita Prasetyanti<sup>1</sup>, Vita Fibriyani<sup>2</sup>, Eni Erwantiningsih<sup>3</sup>✉**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Merdeka Pasuruan

### **Abstrak**

PT. Berkah Sinergi Pangan dan CV. Arto Berkah Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang makanan dan minuman. Tujuan penelitian untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dari fasilitas kerja dan disiplin kerja. Metode penelitian yang digunakan yaitu *nonprobability sampling*. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan kedua perusahaan dengan teknik sampel menggunakan sampling jenuh, yang berjumlah 45 orang. Hasil dari koefisien regresi linier berganda, bahwa fasilitas kerja sebesar 1,06 sedangkan disiplin kerja sebesar 0,15. Besarnya pengaruh model penelitian berdasarkan uji koefisien determinan sebesar 95%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terlibat model penelitian. Hasil pengujian uji F diperoleh nilai sebesar 421,05 lebih besar dari nilai tabel F ( $=3,22$ ). Hal ini berarti bahwa fasilitas kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, masing-masing bernilai 18,75 dan 4,43 nilai ini lebih besar daripada nilai t tabel ( $=2,02$ ).

**Kata Kunci :** Kinerja Karyawan, Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja.

### **Abstract**

PT. Berkah Sinergi Pangan and CV. Arto Berkah Indonesia is a company operating in the food and beverage sector. The aim of the research is to determine the factors that influence employee performance in terms of work facilities and work discipline. The research method used is *nonprobability sampling*. The research population was all employees of both companies with a sampling technique using saturated sampling, totaling 45 people. The results of the multiple linear regression coefficient show that work facilities are 1.06 while work discipline is 0.15. The magnitude of the influence of the research model based on the determinant coefficient test is 95%, while the remainder is explained by other variables not involved in the research model. The results of the F test obtained a value of 421.05 which is greater than the F table value ( $=3.22$ ). This means that work facilities and work discipline have a significant influence on employee performance. Work facilities and work discipline have a partial influence on employee performance, each with a value of 18.75 and 4.43, this value is greater than the t table value ( $=2.02$ ).

**Keywords:** Employee Performance, Work Facilities, Work Discipline.

---

Copyright (c) 2025 Widya Puspita Prasetyanti, Vita Fibriyani, Eni Erwantiningsih

✉ Corresponding author :

Email Address : [widyapuspita499@gmail.com](mailto:widyapuspita499@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Persaingan pada periode global saat ini sangat ketat, sehingga perusahaan dituntut untuk beroperasi dengan lebih efektif dan efisien. Tantangan ini mendorong setiap perusahaan buat menaikkan daya saing guna menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Organisasi bergantung pada personel dan eksekutif dengan potensi sumber daya manusia. Sistem teknologi, cadangan keuangan, orang, dll., adalah contoh sumber daya yang dapat menjadi masalah. Elemen manusia, yang sering dikenal sebagai sumber daya manusia (SDM), adalah bagian terpenting dari sumber daya perusahaan. Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja untuk perusahaan dan berkontribusi pada keberhasilannya (Marniati, 2020).

Pemilihan variabel pada penelitian ini, yaitu fasilitas kerja, disiplin kerja, serta kinerja karyawan, berdasarkan atas pentingnya masing-masing faktor pada membangun lingkungan kerja yang produktif serta efisien. Priyatmono (2017) berkata bahwa fasilitas kerja berpengaruh kepada kinerja seseorang karyawan. Asnawi (2019) Dinyatakan bahwa fasilitas kerja merujuk pada perlengkapan pendukung yang digunakan dalam aktivitas organisasi, yang berwujud dan digunakan dalam operasi rutin perusahaan, memiliki daya tahan yang lama, dan dapat memengaruhi hasil di masa mendatang. Penelitian sebelumnya sudah membagikan bahwa fasilitas yang baik, seperti ruang kantor yang ergonomis, peralatan yang layak, serta keadaan kerja yang mendukung, bisa menaikkan kinerja (Sari & Fauzi, 2023).

Pada sisi lain, kinerja karyawan yang baik akan terwujud bila disiplin kerja karyawan pula tinggi (Meissy, 2019). Disiplin kerja menjadi variabel penting karena sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya sangat mempengaruhi hasil kerja (Vallennia et al., 2020). Disiplin artinya kesediaan dan pencerahan seseorang karyawan dalam menaati aturan perusahaan serta menjaga norma tata cara sosial yang berlaku (Safrizal, 2023). Bila disiplin kerja ditaati, maka akan mendorong para karyawan buat menghasilkan pesanan sesuai standar serta aturan, sehingga akibat kinerja yang jelek dapat dicegah.

Mengaitkan fasilitas kerja dan disiplin kerja menggunakan kinerja karyawan, bertujuan buat mengeksplorasi hubungan antara faktor-faktor tadi dan bagaimana mereka saling mempengaruhi. Kinerja (*performance*) adalah gabungan yang optimal antara efektivitas dan efisiensi saat menjalankan tugas primer pekerjaan (Robbins, 2016). Kinerja yang bagus artinya kinerja yang maksimal, yaitu kinerja yang sesuai menggunakan aturan baku perusahaan & mendukung mencapai tujuan bersama. Sebuah perusahaan wajib berupaya menaikkan kompetensi sumber daya manusianya. Peningkatan kinerja karyawan berdampak buat kemajuan perusahaan agar bisa terus berdiri dalam suatu kompetisi lingkungan usaha yang tidak konstan (Sari & Fauzi, 2023). Akibatnya, peningkatan kinerja karyawan merupakan masalah manajemen utama, karena pencapaian tujuan dan keberlanjutan organisasi bergantung pada kemampuan kinerja sumber daya manusianya.

Pemilihan objek penelitian ini, yaitu PT. Berkah Sinergi Pangan dan CV. Arto Berkah Indonesia, didasarkan pada pertimbangan bahwa kedua perusahaan ini merupakan perusahaan bidang makanan dan minuman yang memiliki komando di bawah kepemilikan yang sama dan memiliki permasalahan terkait kinerja karyawan yang menyangkut fasilitas kerja dan disiplin kerja. Jika tidak diperbaiki mulai dari sekarang, laju pertumbuhan perusahaan akan semakin turun. PT. Berkah Sinergi Pangan dan CV. Arto Bekah Indonesia adalah dua entitas bisnis yang memiliki kepemilikan yang sama dan beroperasi dalam bidang jasa catering di Indonesia, khususnya di daerah Pasuruan, Jawa Timur. Kantor pusat kedua perusahaan ini terletak di Jl. Alamanda Perum Gading Permai No. B5, Petahunan, Kec. Gadingrejo, Kota Pasuruan, Jawa Timur 67131. Kedua perusahaan ini bekerja bersama di bawah kepemilikan yang sama, yang memiliki tujuan untuk menyediakan pelayanan yang baik dan kualitas makanan yang tinggi, berkontribusi pada industri catering di wilayah Pasuruan dan sekitarnya.

Setiap perusahaan pasti memiliki kendalanya masing-masing. Sama halnya dengan kedua perusahaan ini yang memiliki permasalahan terkait kinerja karyawan. Kinerja karyawan kedua perusahaan ini kurang maksimal, sebab masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya mahir dalam mengoperasikan alat serta kurangnya pakar pada beberapa bidangnya, seperti bidang menghias makanan dan masih dikerjakan oleh kepala bagiannya, sehingga membuat tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan jika pesanan sedang menumpuk dan ramai. Jika fenomena ini terus berlanjut maka berdampak menghambat produktivitas, sebagai akibatnya berdampak mempengaruhi sasaran atau output perusahaan. Sebagai tambahan mempengaruhi sasaran, hal ini juga akan berdampak terhadap hasil kerja yang didapatkan. Bahkan beberapa perusahaan yang menjalin kerjasama pernah memutuskan kontraknya karena keterlambatan target dan kualitas pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian.

Selanjutnya, fenomena pada kedua tempat ini juga mengalami penurunan kinerja karena kurangnya fasilitas kerja berupa peralatan yang memadai. Misalnya, kulkas yang rusak atau peralatan masak tidak lengkap dapat mengganggu proses kerja, ditambah lagi fasilitas kendaraan operasional kurir yang tidak memadai dapat memperlambat proses distribusi. Hal ini mengakibatkan karyawan bekerja tidak efektif dan tidak optimal, sehingga *output* yang dihasilkan tidak mencapai standar yang diharapkan. Masalah terkait kinerja karyawan yang bersumber dari lingkungan kerja yang tidak nyaman, termasuk ruang kerja yang sempit, mushola yang tidak memadai, dan toilet yang tidak terawat dengan baik, dapat menurunkan produktivitas karyawan, karena mereka menjadi tidak fokus dalam mengerjakan tugasnya akibat fasilitas yang tidak memenuhi standar.

Terkait dengan permasalahan disiplin kerja, ada beberapa karyawan yang beberapa kali datang terlambat, yang mengganggu alur kerja tim dan menurunkan kinerja secara keseluruhan. Permasalahan kehadiran juga diperparah karena tidak adanya alat digital seperti *check clock*/absensi digital, melainkan hanya menggunakan

kartu absensi. Selain itu, kurangnya kepatuhan terhadap aturan dan standar operasional perusahaan juga menyebabkan kesalahan dalam pekerjaan, yang berdampak pada hasil kinerja.

Penelitian ini dilakukan agar pertumbuhan perusahaan terus meningkat dan tidak kalah saing dengan perusahaan di bidang industri yang sama, yaitu industri makanan dan minuman. Hasil dari penelitian bisa dibutuhkan sebagai tambahan wawasan yang bermanfaat untuk manajemen perusahaan pada menaikkan kinerja karyawan, dan memberikan rekomendasi buat pemugaran fasilitas kerja dan peningkatan disiplin kerja.

## METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode gabungan yaitu metode kuantitatif dan metode kuantitatif untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berkah Sinergi Pangan Dan Cv Arto Berkah Indonesia. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT. Berkah Sinergi Pangan dan VC. Arto Berkah Indonesia. Pengambilan sampel pada penelitian imenggunakan sampel jenuh sebagai sensus dengan 45 orang dijadikan sampel pada penelitian ini. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Sumber data yang terdapa pada penelitian ini adalah data primer yang didapat dari hasil pengamatan langsung di lapangan dengan penyebaran kuisioner. Data sekunder pada penelitian ini berupa jurnal, buku, dan bahan bacaan lain yang masih bekaitan dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini melalui observasi, wawancara, kuisioner dengan skala likert, dan studi dokumentasi. Instrumen yang terdapat pada penelitian ini diuji dengan menggunakan uji validitas dan realibilitas. Kemudian data yang sudah didapat dari hasil penelitian diolah dnegan menggunakan Teknik Analisis Regresi Linear Berganda dan pengujian hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

**Tabel 1. Uji Validitas**

Pernyataan	R hitung	R tabel	Nilai Sig.	Kesimpulan
<b>Fasilitas Kerja (X1)</b>				
X1.1.1	0,88	0,29	0.000	Valid
X1.1.2	0,83	0,29	0.000	Valid
X1.2.1	0,68	0,29	0.000	Valid
X1.3.1	0,65	0,29	0.000	Valid
X1.3.2	0,83	0,29	0.000	Valid
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>				
X2.1.1	0,66	0,29	0.000	Valid

X2.1.2	0,76	0,29	0.000	Valid
X2.2.1	0,70	0,29	0.000	Valid
X2.3.1	0,64	0,29	0.000	Valid
X2.3.2	0,67	0,29	0.000	Valid
Pernyataan	R hitung	R tabel	Nilai Sig.	Kesimpulan
X2.4.1	0,73	0,29	0,00	Valid
X2.5.1	0,62	0,29	0,00	Valid
X2.6.1	0,67	0,29	0,00	Valid
X2.7.1	0,74	0,29	0,00	Valid
X2.8.1	0,63	0,29	0,00	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
Y1.1.1	0,87	0,29	0,00	Valid
Y1.2.1	0,88	0,29	0,00	Valid
Y1.3.1	0,75	0,29	0,00	Valid
Y1.4.1	0,73	0,29	0,00	Valid
Y1.5.1	0,82	0,29	0,00	Valid
Y1.5.2	0,76	0,29	0,00	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa semua poin pernyataan menyatakan  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa semua data penelitian valid karena memenuhi uji validitas. Artinya, melalui analisis statistik menggunakan koefisien korelasi Pearson, setiap pernyataan telah menunjukkan hubungan yang cukup kuat untuk mengonfirmasi validitasnya. Oleh karena itu, semua data yang dikumpulkan dianggap memenuhi syarat validitas karena tidak ada yang berada di bawah ambang batas yang diperlukan.

#### b. Uji Reliabilitas

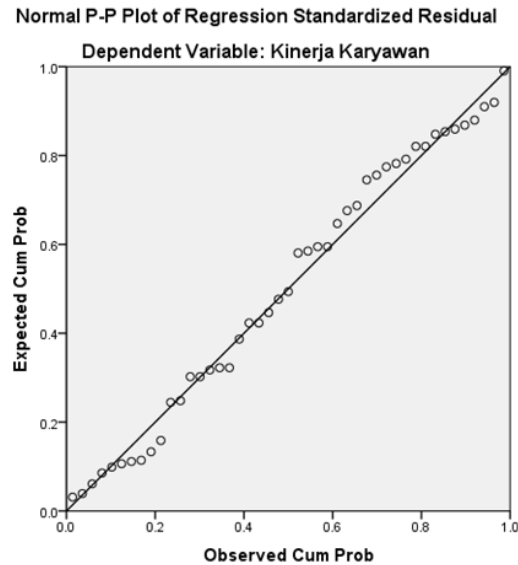
**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Kesimpulan
Fasilitas Kerja (X1)	0,84	$> 0,60$	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,88	$> 0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,89	$> 0,60$	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2, diketahui bahwa variabel fasilitas kerja (X1), disiplin kerja (X2), kinerja pegawai (Y) semuanya memenuhi standar uji reliabilitas. Ketiga variabel tersebut telah diuji dan terbukti reliabel sesuai dengan standar tersebut. Hal ini menjadi pertanda baik bagi reliabilitas dan konsistensi alat ukur yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel tersebut, karena jika diukur kembali akan memberikan hasil yang sama secara konsisten. Keabsahan dan kepercayaan hasil penelitian tentang hubungan antara lingkungan kerja, perilaku pegawai, dan produktivitas bergantung pada hal ini.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik  
a. Uji Normalitas



Gambar 1. Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar 1, temuan uji kenormalan grafik menunjukkan bahwa distribusi data sepanjang sumbu diagonal tidak menyimpang secara signifikan dari titik asal garis. Saat garis diagonal bergerak, titik-titik menyebar ke segala arah. Hal tersebut di atas menunjukkan bahwa asumsi kenormalan terpenuhi oleh model regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Uji	Nilai Sig.	Keterangan
Kolmogorov Smirnov	0,20	Residual berdistribusi normal

Tabel 3 menunjukkan data Uji Normalitas yang diolah menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* Satu Sampel. Tabel 3 menunjukkan nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar  $0,20 > 0,05$ . Jika semua hal dipertimbangkan, data yang diteliti mengikuti distribusi normal.

b. Uji Linearitas

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Hubungan Antar Variabel	Deviation from Linearity	Taraf Nyata	Kesimpulan
Kinerja Karyawan dengan Fasilitas Kerja	0,78	0,05	Hubungan Linier
Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja	0,38	0,05	Hubungan Linier

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Pada tabel 4 variabel fasilitas kerja memiliki nilai  $0,78 > 0,05$  dan variabel disiplin kerja memiliki nilai  $0,38 > 0,05$  sehingga membuktikan asumsi linearitas.

**c. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Fasilitas Kerja	0,57	1,75	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,57	1,75	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Tabel 5 menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan disiplin kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,57 yang lebih besar dari nilai asumsi tolerance ( $=0,10$ ). Sedangkan nilai VIF untuk fasilitas kerja dan disiplin kerja adalah 1,75 berada di bawah nilai asumsi VIF ( $=10$ ). Model regresi dalam penelitian ini memenuhi dan tidak terjadi multikolinearitas.

**d. Uji Autokorelasi**

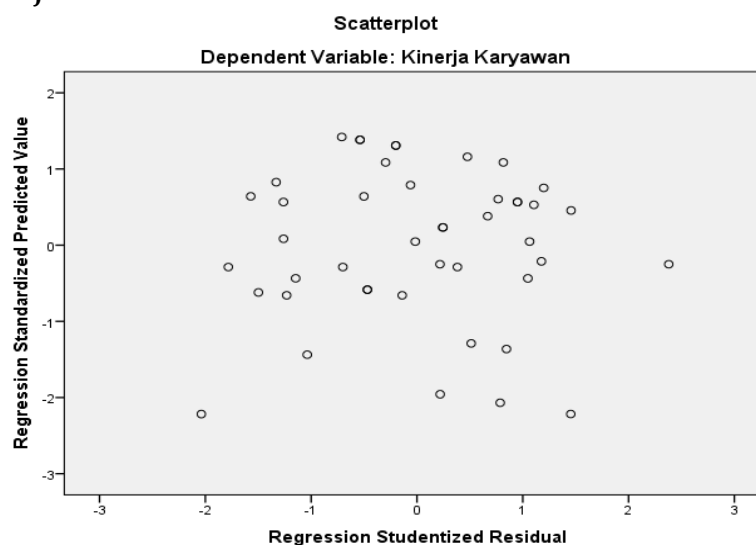
**Tabel 6. Uji Autokorelasi**

Kriteria	d	dU	dL	4-dU	4-dL	Keterangan
Durbin-Watson	2,29	1,61	1,43	2,39	2,57	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil tabel 6, Jika nilai Durbin-Watson (d) berada di antara batas atas (dU) dan nilai 4 dikurangi dU ( $4 - dU$ ), model regresi tidak menunjukkan autokorelasi. Jika nilai d berada dalam rentang ini, residual model regresi tidak mengalami autokorelasi, yang berarti kesalahan prediksi tidak berhubungan. Hal ini penting untuk validitas model regresi.

**e. Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

^ Berdasarkan gambar 2, dari diagram sebaran di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, titik-titiknya tidak mengikuti pola, sehingga model persamaan regresi penelitian ini tidak memiliki heteroskedastisitas.

3. Analisis Linear Berganda

Tabel 7. Analisis Linear Berganda

Variabel Independen	Variabel Dependen	Nilai		Sig.	Keterangan
		Unstandardized Coefficients (β)	Std. Error		
Constant		-3,55	1.10	0.00	Pengaruh negatif
Fasilitas Kerja	Kinerja Karyawan	1,06	0,06	0,00	Pengaruh positif
Disiplin Kerja		0,15	0.03	0,00	Pengaruh positif

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

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

$Y = 1,06X_1 + 0,15X_2 - 3.55$

Keterangan:

Y= = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β1, β2 = Koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Fasilitas Kerja

X2 = Disiplin Kerja

e = Faktor error

Persamaan tersebut memiliki arti bahwa nilai variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh nilai variabel fasilitas kerja (X1), dan variabel disiplin kerja (X2), rincian makna tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Dengan konstanta persamaan regresi sebesar -3,55, dapat terlihat bahwa kinerja karyawan (Y) adalah -3,55 jika fasilitas kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tetap konstan.
- b. Dengan asumsi bahwa X2 (disiplin kerja) tetap konstan, maka variabel kinerja karyawan (Y) dapat ditingkatkan sebesar 1,06 satuan untuk setiap kenaikan 1 satuan pada X1 (fasilitas kerja), sesuai dengan koefisien regresi sebesar 1,06.
- c. Dengan nilai tetap untuk variabel fasilitas kerja (X1), peningkatan satu satuan pada disiplin kerja (X2) dapat menyebabkan kenaikan 0,15 satuan pada kinerja karyawan (Y) sesuai dengan koefisien regresi sebesar 0,15.



#### 4. Analisis Koefisien Determinan

**Tabel 8. Koefisien Determinan**

Variabel Dependen	Variabel Independen	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
Kinerja Karyawan (Y)	Fasilitas Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2)	0,98 <sup>a</sup>	0,95	0,95	0,94

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Tabel 8 menunjukkan bahwa Adjusted R Square sebesar 95% keberagaman kinerja karyawan dijelaskan oleh fasilitas kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan sisanya 5% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam model penelitian.

#### 5. Uji Hipotesis

**Tabel 9. Uji Hipotesis**

Variabel Bebas	Variabel Terikat	F Hitung	Sig.	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan	421,05	0,00	H1 <sub>(1)</sub> diterima

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 9, H1<sub>(1)</sub> diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Sinergi Pangan dan CV. Arto Berkah Indonesia, dengan nilai nilai signifikan  $F < 0,05$ .

##### a. Uji t

Hasil perhitungan nilai uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS adalah sebagai berikut:

##### a) Variabel Fasilitas Kerja (X1)

**Tabel 10. Hasil Uji T Variabel Fasilitas Kerja (X1)**

Variabel Bebas	Variabel Terikat	T Hitung	Sig.	Keterangan
Fasilitas Kerja	Kinerja Karyawan	18,75	0,00	H1 <sub>(2)</sub> diterima

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Nilai signifikansi uji-t  $< 0,05$  diperoleh dari hasil pengolahan data SPSS yang telah ditampilkan pada tabel di atas. Hasil tersebut mengatakan bahwa H1<sub>(2)</sub> diterima, yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Sinergi Pangan dan CV. Arto Berkah Indonesia.

##### b) Variabel Disiplin Kerja (X2)

**Tabel 11. Hasil Uji T Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Variabel Bebas	Variabel Terikat	T Hitung	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	4,43	0,00	H1 <sub>(3)</sub> diterima

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 11, nilai signifikansi uji-t  $< 0,05$ . Maka H1<sub>(3)</sub> diterima. Hal ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Sinergi Pangan dan CV. Arto Berkah Indonesia

### 1. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Fasilitas kerja serta disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian uji F diperoleh nilai statistik uji sebesar 421,05. Nilai tersebut lebih besar dari nilai tabel F (= 3,22), dengan istilah lain H1 pada hipotesis pertama diterima. Dengan demikian, berarti bahwa fasilitas kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Sinergi Pangan dan CV. Arto Berkah Indonesia. Selanjutnya, hasil uji koefisien determinan (Adjusted R Square) mempunyai nilai sebesar 0,95 atau sama dengan 95%. Hal ini bisa disimpulkan bahwa besarnya pengaruh model penelitian ini, yaitu fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 95%.

Usia karyawan yang berada dalam rentang usia produktif cenderung memiliki tingkat energi dan adaptasi yang lebih baik yang berdampak pada kinerja. Lalu, jenis kelamin yang berbeda berkontribusi pada variasi dalam kinerja, dengan hasil yang menunjukkan bahwa karawan perempuan dan laki-laki memiliki hasil kerja yang berbeda. Perempuan untuk hasil kerja yang lebih telaten, sedangkan laki-laki memiliki hasil kerja yang baik di bidang kekuatan fisik dan kecepatannya. Selanjutnya, divisi tempat karyawan bekerja dapat mempengaruhi kinerja mereka. Karyawan di divisi yang lebih dinamis atau yang memerlukan keterampilan khusus mungkin menunjukkan performa yang lebih baik. Lalu, tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan tambahan yang berguna dalam pekerjaan. Selanjutnya, masa kerja karyawan yang lebih lama memiliki pengalaman lebih banyak, sehingga dapat mengatasi tantangan pekerjaan dengan lebih baik.

Berdasarkan hasil rata-rata dari jawaban responden yang diperoleh untuk kinerja karyawan, perolehan skor tertinggi ada pada indikator kedalaman pengetahuan dengan nilai sebesar 4,31 dengan kriteria sangat baik, artinya kedalaman pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawan dapat menunjang kinerja karyawan. Jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan masuk dalam kategori baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata yang dihasilkan yaitu sebesar 4,13.

Menurut Hutapea, M., & Thoha, M. (2014) menyatakan bahwa pengetahuan merupakan salah satu dari empat komponen utama dalam pembentukan kompetensi, di samping kemampuan, pengalaman, dan perilaku karyawan. Pengetahuan yang memadai memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan lebih efisien, sehingga meningkatkan kinerja. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hutapea, M., & Thoha, M. (2014). Penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan merupakan komponen penting dalam pembentukan kompetensi yang berdampak langsung pada kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian uji T diperoleh nilai statistik uji sebesar 18,75. Nilai tersebut lebih besar dari nilai tabel T ( $=2,02$ ), dengan istilah lain  $H_1$  pada hipotesis kedua diterima. Dengan demikian, berarti bahwa secara parsial fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari koefisien regresi fasilitas kerja sebesar 1,06, setiap kenaikan 1 satuan fasilitas kerja bisa menaikkan kinerja karyawan sebesar 1,06 satuan, dengan syarat disiplin kerja konstan. Usia karyawan mempengaruhi kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan fasilitas kerja yang ada. Karyawan yang lebih muda cenderung lebih terbuka terhadap teknologi baru dan fasilitas modern. Lalu, jenis kelamin dapat memengaruhi preferensi dan cara penggunaan fasilitas kerja. Misalnya, perbedaan dalam cara kerja antara pria dan wanita berpengaruh pada interaksi mereka dengan peralatan dan ruang kerja. Selanjutnya, divisi tempat karyawan bekerja sangat menentukan jenis fasilitas yang diperlukan. Karyawan di divisi produksi mungkin membutuhkan peralatan masak yang lengkap dan ruang penyimpanan yang baik, sedangkan divisi pemasaran mungkin lebih membutuhkan ruang untuk presentasi.

Selain itu, tingkat pendidikan dapat mempengaruhi pemahaman karyawan terhadap penggunaan fasilitas kerja. Karyawan dengan pendidikan tinggi mungkin lebih mampu memanfaatkan teknologi atau sistem baru dalam pekerjaan mereka. Lama bekerja berhubungan langsung dengan pengalaman karyawan dalam menggunakan fasilitas kerja. Karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan biasanya lebih memahami cara terbaik untuk menggunakan fasilitas yang tersedia dan dapat memberikan masukan untuk perbaikan. Mereka juga cenderung lebih terampil dalam memanfaatkan sumber daya yang ada untuk meningkatkan produktivitas. Berdasarkan hasil rata-rata dari jawaban responden yang diperoleh untuk fasilitas kerja, perolehan skor tertinggi ada pada indikator fasilitas perlengkapan kerja dengan nilai sebesar 4,38 dengan kriteria sangat baik, artinya fasilitas perlengkapan kerja yang diberikan dapat menunjang kinerja karyawan. Fasilitas kerja menunjukkan nilai 4,20 menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan dapat membantu dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-harinya.

Menurut Yandi (2023), fasilitas perlengkapan kerja sangat penting dalam menunjang kinerja karyawan. Alat-alat yang disediakan harus lengkap dan berkualitas untuk mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan pun lebih baik dan berkualitas. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya, dikatakan bahwa indikator fasilitas kerja di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat, termasuk fasilitas perlengkapan kerja, sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas perlengkapan kerja yang baik dapat optimalkan hasil kerja, mudah digunakan, mempercepat proses kerja, dan penempatan yang benar. Dengan demikian, pemberian fasilitas perlengkapan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan (Yandi, 2023).

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian uji T diperoleh nilai statistik uji sebesar 4,43. Nilai tadi lebih besar dari nilai tabel T ( $=2.02$ ), dengan istilah lain  $H_1$  di hipotesis ketiga diterima. Dengan demikian, berarti bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,15, setiap kenaikan 1 satuan disiplin kerja bisa menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,15 satuan, dengan syarat fasilitas kerja konstan. Usia karyawan berperan penting dalam tingkat kedisiplinan. Karyawan yang lebih muda, biasanya di bawah 25 tahun, cenderung memiliki tingkat disiplin yang berbeda dibandingkan dengan karyawan yang lebih tua. Selanjutnya, untuk perbedaan jenis kelamin, wanita sering kali menunjukkan tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi dalam beberapa konteks pekerjaan, sementara pria mungkin lebih berani mengambil risiko.

Karyawan di divisi yang lebih terstruktur, seperti produksi atau layanan pelanggan, mungkin memiliki standar disiplin yang lebih ketat dibandingkan dengan divisi yang lebih kreatif atau fleksibel. Selain itu, karyawan dengan pendidikan yang lebih tinggi mungkin memiliki pemahaman yang lebih baik tentang konsekuensi dari kurangnya disiplin dan bagaimana hal itu mempengaruhi kinerja serta keberhasilan perusahaan. Lama bekerja di perusahaan juga berpengaruh terhadap kedisiplinan. Karyawan yang telah lama bekerja biasanya lebih memahami budaya perusahaan dan harapan terkait disiplin kerja. Mereka cenderung lebih patuh terhadap aturan karena sudah terbiasa dengan sistem dan prosedur yang ada.

Berdasarkan hasil rata-rata dari jawaban responden yang diperoleh untuk disiplin kerja, perolehan skor tertinggi ada pada indikator balas jasa yang bernilai 4,35 dengan kriteria sangat baik, dengan adanya balas jasa yang sepadan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja masuk dalam kategori baik, dilihat dari nilai rata-rata yang

dihasilkan yaitu sebesar 4,08. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan di perusahaan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja.

Nurul Ainunnisha, S. (2022) menjelaskan bahwa balas jasa (gaji dan kesejahteraan) memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan. Balas jasa yang memadai dapat meningkatkan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya, dikatakan bahwa balas jasa yang diberikan kepada karyawan berpengaruh positif terhadap motivasi dan disiplin kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa peningkatan balas jasa dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi pada kedisiplinan mereka.

## SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa fasilitas kerja dan disiplin kerja secara simultan dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Berkah Sinergi Pangan dan CV. Arto Berkah Indonesia, sebagaimana ditunjukkan oleh uji F dengan nilai F hitung 421,05 yang lebih besar dari F tabel 3,22 dan signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Secara parsial, fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung 18,75 lebih besar dari t tabel 2,02 serta signifikansi  $0,00 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa fasilitas yang memadai meningkatkan produktivitas. Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai t hitung 4,43 lebih besar dari t tabel 2,02 dan signifikansi  $0,00 < 0,05$ , yang mengindikasikan bahwa disiplin yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

## 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, 1-11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Damayanti, D. (2023). *Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Butik Tasya Pasuruan*. 1(November), 157-162.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jusdienar, A. L. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mughni Factory Indonesia Di Tangerang Selatan. *Equilibrium Point : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 83-89. <https://doi.org/10.46975/ebp.v5i2.197>
- Laoh, C. F. P., Tewal, B., & Oroh, S. G. (2016). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National

- Nobu Bank Area Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4), 786–793.
- Sari, N., & Fauzi, A. (2023). Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerjas terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *JIMT Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(3), 363–369. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Vonny, R. P. E. (2016). Pengaruh pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT United Tractors Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3), 407–418.
- Yushro, A., Arman, & Setiawan, A. (2022). The Influence of The Work Environment and Work Facilities on Employee Job Satisfaction at BPJS Employment Pekanbaru Panam Branch. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia (JRMI)*, 4(3), 302.