

INDIKATOR FASILITAS KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI PT. KARYA MAKMUR LANGGENG KALIMANTAN BARAT

Working Facilities And Employee Performance Indicators At PT. Works Of Prosperous Langgeng West Kalimantan

Albertus Yandi¹, Ismiasih², Resna Trimerani³

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta
 Email korespondensi: resnarani.rr@gmail.com

Abstrak

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, selain tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang kompeten terdapat salah satu faktor penting yaitu pemberian fasilitas kerja yang memadai. Fasilitas kerja sangat penting dalam menunjang kinerja karyawan suatu perusahaan karena fasilitas kerja yang baik dan alat yang sesuai akan mendukung kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif, dengan jumlah responden sebanyak 60 orang dari Divisi 1 dan 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator fasilitas kerja di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat diantaranya adalah sesuai dengan kebutuhan, mampu mengoptimalkan hasil kerja, mudah dalam penggunaan, mempercepat proses kerja dan penempatan ditata dengan benar. Dengan demikian, pemberian fasilitas kerja yang baik dan benar akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan, PT. Karya Makmur Langgeng, Indikator*

Abstract

The effort to improve employee performance, in addition to the availability of competent human resources (HR), there is one important factor, namely the provision of adequate work facilities. Work facilities are very important in supporting the performance of a company's employees because good work facilities and appropriate tools will support employee performance to be more effective and efficient. This study aims to determine the effect of work facilities on employee performance at PT. Karya Makmur Langgeng, West Borneo. The method used in this study is descriptive with a qualitative approach, with a total of 60 respondents from Division 1 and 2. The results of the research show that the work facilities indicators at PT, Karya Makmur Langgeng, West Borneo, among others, are in accordance with needs, able to optimize work results, easy to use, speed up the work process and the placement is arranged properly. Thus, providing good and correct work facilities will improve employee performance.

Keywords : *Work facilities, Employee Performance, PT. Karya Makmur Langgeng, Indicators*

PENDAHULUAN

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, selain tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang kompeten terdapat salah satu faktor penting yaitu pemberian fasilitas kerja yang memadai. Fasilitas yang dimaksud disini adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat bantu dalam melaksanakan pekerjaan. Fasilitas kerja sangat penting dalam menunjang kinerja karyawan suatu perusahaan karena fasilitas kerja yang baik dan alat yang sesuai akan mendukung kinerja karyawan lebih efektif dan efisien (Jufrizen, 2021). Fasilitas kerja adalah sesuatu yang harus disediakan oleh suatu perusahaan, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas penunjang. Selain fasilitas kerja yang menunjang pekerjaan, ada fasilitas lain yang juga tidak kalah pentingnya seperti tersedianya tempat ibadah, tempat olahraga, balai pengobatan dan lain sebagainya. Pemberian fasilitas merupakan salah satu bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawan agar mampu menunjang kinerja (Sabri dan Susanti, 2021).

Menurut Ahmadi (2021), kurangnya fasilitas kerja yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan dapat menurunkan kualitas layanan dan kinerja yang rendah dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki fasilitas lengkap dan terawat. Karyawan yang kompeten namun tidak didukung fasilitas yang memadai akan memperlihatkan masalah kinerja. Pribadi (2016) menyatakan penggunaan peralatan atau fasilitas yang tidak terpelihara dengan baik dapat menimbulkan pemborosan waktu, pemborosan bahan baku serta menghambat pencapaian sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Contoh diatas memperlihatkan bahwa fasilitas pendukung kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.

Peralatan yang disediakan oleh PT. Karya Makmur Langgeng mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan semua alat yang disediakan oleh PT. Karya Makmur Langgeng dapat berfungsi dengan baik. Berbekal oleh fasilitas-fasilitas yang telah disediakan tersebut maka kinerja yang dihasilkan juga lebih baik dan berkualitas. Fasilitas kerja yang tersedia seperti fasilitas umum: komputer, meja, kipas angin/AC dan ruangan yang nyaman. Fasilitas produksi seperti dodos, egreg, gancu, kapak angkong, helm, sepatu dan sarung tangan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarikn melakukan penelitian tentang “Indikator Fasilitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat” Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui indikator fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Makmur Langgeng. Kusus nya di divisi 1 dan divisi 2, penelitian ini dilakukan untuk memahami secara lebih mendalam bagaimana fasilitas kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sasaran penelitian seperti Jenis fasilitas kerja yang tersedia di PT. Karya Makmur Langgeng kusus nya divisi 1 dan divisi 2, sejauh mana fasilitas tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat.

LANDASAN TEORI

A. Fasilitas Kerja

Menurut Bachrun (2019), fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata yang diberikan oleh perusahaan oleh karena hal-hal yang sifatnya khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Runtunuwu (2020), fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat pembantu dalam melaksanakan pekerjaan dan juga fungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang berhubungan dengan organisasi kerja atau perusahaan.

Menurut Sabri dan Susanti (2021), fasilitas kerja adalah sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk kesejahteraan karyawan. Fasilitas kerja merupakan sesuatu yang harus disediakan oleh suatu perusahaan, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas penunjang. Harpis (2020) menyatakan bahwa selain fasilitas kerja yang menunjang pekerjaan, ada fasilitas lain yang juga tidak kalah pentingnya seperti tersedianya tempat ibadah, tempat olahraga, balai pengobatan dan lain sebagainya. Pemberian fasilitas merupakan salah satu bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawan agar mampu menunjang kinerja.

Menurut Suhardi (2001) fungsi fasilitas secara umum adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengalokasikan secara efisien sumber tenaga pekerja ke arah pekerjaan - pekerjaan yang kurang dapat memberikan kontribusi yang lebih wajar. Ini berarti bahwa fasilitas dapat membantu para pekerja dari pekerjaan tambahan yang akan dilaksanakan diluar jam kerja, dengan kata lain para pekerja akan betah dengan pekerjaan yang dilakukannya.
- b. Untuk mengadakan sumber-sumber tenaga kerja yang efisien. Pemberian fasilitas yang tinggi akan memaksa suatu lembaga atau instansi memanfaatkan tenaga kerja secara ekonomis atau seefisien mungkin (tentunya dikombinasikan dengan faktor-faktor produksi lainnya).
- c. Menghubungkan penerimaan dengan kontribusi produktivitasnya perusahaan berarti memberikan fasilitas yang tinggi, apabila pekerjaan para karyawan tinggi tingkat produktivitasnya.

Fasilitas kerja tidak hanya menunjang kinerja karyawan tetapi juga bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarga karyawan tersebut. Pentingnya penyediaan fasilitas kerja juga diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan dan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. 4 tahun 2018. Menurut Soetrisno, (2017), penyediaan fasilitas kerja erat kaitannya dengan kemampuan suatu perusahaan, namun pada umumnya terdapat beberapa fasilitas yang sering disediakan antara lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, transportasi, konsumsi dan perumahan. Menurut Ahmadi (2021), fasilitas kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja yang sangat menunjang pekerjaan karyawan dalam suatu organisasi, oleh karena itu fasilitas kerja memerlukan perhatian khusus.

Indikator fasilitas kerja harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Sabri dan Susanti (2021), indikator fasilitas kerja antara lain:

1. Sesuai dengan kebutuhan.
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja.
3. Mudah dalam penggunaan.
4. Mempercepat proses kerja.
5. Penempatan ditata dengan benar.

Fasilitas kerja ditinjau dari segi kegunaan terdiri dari tiga golongan yaitu:

- a. Peralatan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lainnya yang memiliki fungsi dan kegunaan lain.
- b. Perlengkapan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan. contoh perlengkapan komunikasi, perlengkapan pengolahan data dan furnitur.

Untuk menghubungkan pemberian fasilitas dengan finansial perusahaan. Semakin sukses finansial perusahaan, sebaliknya skala pemberian fasilitas disesuaikan dengan kesuksesan secara proposional, dengan anggapan bahwa fasilitas yang disediakan sudah cukup memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan.

B. Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi selalu tergantung pada partisipasi kerja karyawan yang mereka miliki. Kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat penting mengingat kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi (Suryani *et.al*, 2021). Menurut Nugroho *et.al* (2020), secara estimologis kata kinerja dapat disama artikan dengan kata *performance*. Kinerja atau *performance* pada umumnya diberi batasan pada kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan padanya. Kata *performance* atau kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Febrianty *et.al* (2020), kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat tercapai atau terselesaikan pada waktu yang tepat sehingga kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi organisasi atau perusahaan.

Menurut Jackson dan Yohanes (2017), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, antara lain:

- a. *Personal Factor*

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu

- b. *Leadership Factor*

Ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

- c. *Team Factor*

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

- d. *System Factor*

Ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi

e. *Contextual / Situation Factor*

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran yang telah ditetapkan dengan memperhatikan berbagai indikator antara lain:

- a. Indikator masukan (*input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dan menghasilkan output. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan dan peraturan perundang-undangan.
- b. Indikator keluaran (*output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu proses kegiatan yang dapat berupa fisik maupun nonfisik.
- c. Indikator hasil (*outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan dalam jangka menengah (efek langsung).
- d. Indikator manfaat (*benefits*) adalah sesuatu yang berkaitan dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
- e. Indikator dampak (*impacts*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif terhadap setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Menurut Warella *et.al* (2021), penilaian kinerja masing-masing karyawan merupakan suatu sistem secara periodik untuk melihat serta melakukan evaluasi atas pekerjaan setiap individu di dalam organisasi. Penilaian kinerja dapat dijadikan pedoman agar karyawan dapat menunjukkan kemampuan dan prestasi dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan.

C. Penelitian Terkait

Terdapat beberapa penelitian yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah antara lain: Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2021) dengan judul Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian asosiatif. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja sebagai variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Nisa (2018), judul penelitian ini adalah Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri. Metodologi penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Roni dan Afriani (2022) dengan judul Fasilitas kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan KUD. Metode penelitian yang digunakan adalah Deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menemukan bahwa fasilitas kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Berdasarkan hasil $R^2 = 0,775$ didapatkan bahwa kontribusi fasilitas kerja (X1), budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 77,5%, kategorikuat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Tujuan menggunakan metode penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian. Pendekatan kualitatif mencakup langkah-langkah penelitian untuk mendapatkan data deskriptif yang selanjutnya diuraikan dengan menggunakan kata-kata (Nursalam, 2017). Populasi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi 1 dan Divisi 2 di PT.Karya Makmur Langgeng Provinsi Kalimantan Barat sebanyak 60 orang, dengan pembagian Divisi 1 sebanyak 32 orang dan Divisi 2 sebanyak 28 orang Berdasarkan total populasi seluruh karyawan divisi 1 dan 2 di PT. Karya Makmur Langgeng Provinsi Kalimantan Barat, penghitungan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, yaitu sebanyak 38 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

A. Distribusi Jawaban Responden Pada Pertanyaan Fasilitas Kerja dimensi Sesuai dengan kebutuhan (Tabel 1)

No	Pernyataan	(Orang) STS	(Orang) TS	(Orang) KS	(Orang) S	(Orang) SS
Sesuai dengan kebutuhan						
1	Fasilitas kerja yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan	0	0	0	38	0
2	Saya mendapatkan fasilitas kerja di Pt. Karya Makmur	0	0	1	18	19
3	Fasilitas yang saya dapatkan sangat membantu saya dalam bekerja	0	0	0	28	10
	Total	0	0	1	84	29

Sumber: data primer (diolah), 2022

Berdasarkan Tabel 1 mayoritas responden di PT. Karya Makmur Langgeng sudah menerima fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan tersebut, dan sebagian responden juga sudah mendapatkan fasilitas kerja yang dapat mereka gunakan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan di PT. Karya Makmur Langgeng, dan fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sangat membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya.

B. Distribusi Jawaban Responden Pada Pertanyaan Fasilitas Kerja dimensi Mampu Mengoptimalkan Hasil Kerja (Tabel 2a. dan Tabel 2b.)

Tabel 2a.

Mampu mengoptimalkan hasil kerja						
No	Pernyataan	(Orang) STS	(Orang) TS	(Orang) KS	(Orang) S	(Orang) SS
1	Fasilitas kerja yang diperoleh membantu dalam mengoptimalkan hasil kerja	0	0	19	12	7

2	Tersedia fasilitas perlengkapan kerja yang lengkap	0	0	0	30	8
3	Saya puas dengan mutu dan peralatan kerja yang saya peroleh	0	0	6	28	4
	Total	0	0	25	70	19

Sumber: data primer (diolah), 2022

Tabel 2a. menunjukkan bahwa fasilitas dan perlengkapan kerja di PT. Karya Makmur Langgeng sudah lengkap, fasilitas tersebut antara lain fasilitas umum: Kipas angin / AC, ruangan yang nyaman, meja dan bangku. Fasilitas produksi: Dodot, angkong, egrek, helem, kapak, sepatu, gancu, sarung tangan. Fasilitas dan perlengkapan kerja yang dimiliki oleh PT. Karya Makmur Langgeng juga berkualitas sehingga mendukung karyawan dalam bekerja.

Tabel 2b.

Mudah dalam penggunaan						
No	Pernyataan	(Orang) STS	(Orang) TS	(Orang) KS	(Orang) S	(Orang) SS
1	Semua alat yang disediakan berfungsi dengan baik	3	7	12	14	2
2	Semua alat yang digunakan mudah dalam penggunaan	3	7	12	14	2
3	Peralatan kerja yang disediakan memudahkan dalam bekerja	1	6	7	22	2
4	Jumlah peralatan yang ada sesuai dengan jumlah karyawan	0	0	0	31	7
	Total	7	20	31	81	13

Sumber: data primer (diolah), 2022

Tabel 2b. menunjukkan bahwa fasilitas dan peralatan kerja yang ada di PT. Karya Makmur Langgeng mudah dalam penggunaannya, meskipun ada beberapa fasilitas produksi yang sudah rusak sehingga tidak maksimal dalam penggunaannya. Selain itu, ada beberapa karyawan yang belum familiar dengan alat yang digunakan sehingga membutuhkan waktu untuk mengoperasikannya.

C. Distribusi Jawaban Responden Pada Pertanyaan Fasilitas Kerja dimensi Mempercepat proses kerja (Tabel 3)

Mempercepat proses kerja						
No.	Pernyataan	(Orang) STS	(Orang) TS	(Orang) KS	(Orang) S	(Orang) SS
1	Peralatan kerja yang diberikan mempercepat proses kerja	0	0	6	30	2
2	Peralatan yang disediakan mempermudah dalam bekerja	0	0	0	31	7
	Total	0	0	6	61	9

Sumber: data primer (diolah), 2022

Tabel 3 menunjukkan bahwa dengan pemberian fasilitas dan peralatan kerja yang diberikan oleh PT. Karya Makmur Langgeng dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga pekerjaan menjadi mudah terselesaikan dan memberikan hasil yang maksimal.

D. Distribusi Jawaban Responden Pada Pertanyaan Fasilitas Kerja dimensi Penempatan ditata dengan benar (Tabel 4.)

Penempatan ditata dengan benar						
No.	Pernyataan	(Orang) STS	(Orang) TS	(Orang) KS	(Orang) S	(Orang) SS
1	Terdapat tempat dalam menyimpan peralatan	0	0	6	30	2
2	Peralatan di simpan dan ditata dengan rapi	1	6	7	13	11
3	Peralatan yang digunakan harus disimpan pada tempatnya	0	0	6	25	7
4	Fasilitas yang disediakan membuat nyaman dalam bekerja	1	6	7	18	6
5	Fasilitas kerja meningkatkan kepuasan bagi karyawan	0	0	6	23	9
	Total	2	12	32	109	35

Tabel 4 menunjukkan bahwa peralatan kerja yang terdapat di PT. Karya Makmur Langgeng sudah diletakkan sesuai dengan tempatnya sehingga ketika akan menggunakan tidak sulit mencari. Karyawan juga tidak diperkenankan membawa fasilitas peralatan ke mess tetapi harus dikembalikan ke tempatnya setelah selesai menggunakannya.

E. Indikator Kinerja karyawan di PT. Karya Makmur Langgeng (Tabel 5)

No	Pernyataan	(Orang) STS	(Orang)T S	(Orang) KS	(Orang)S	(Orang)S S
1	Masukan (<i>input</i>)	0	0	1	19	56
2	Keluaran (<i>output</i>)	0	5	0	31	40
3	Hasil (<i>outcome</i>)	0	3	18	19	74
4	Manfaat (<i>benefits</i>)	0	0	6	34	36
5	Dampak (<i>impacts</i>)	0	0	3	24	87
	Total	0	8	28	127	293
	Persen	0%	2%	6,1%	28%	64%

Sumber: data primer (diolah), 2022.

Berdasarkan Tabel 5. Menunjukkan bahwa indicato kinerja karyawan PT. Karya Makmur Langgeng adalah masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak. Hal tersebut dapat dilihat bahwa dengan adanya fasilitas dan peralatan kerja yang lengkap akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik. Dengan demikian, karyawan akan bekerja sesuai dengan standar operasional dan perusahaan dapat mencapai target dalam tujuannya.

2. Pembahasan

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Fasilitas kerja berfungsi untuk mempercepat proses pekerjaan sehingga selesai dengan tepat waktu, meningkatkan produktivitas dalam bekerja, serta menimbulkan rasa kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asep (2019) mengungkapkan jika fasilitas yang digunakan oleh karyawan lengkap dan baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Purnawijaya (2019) mengungkapkan bahwa apabila fasilitas kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya apabila fasilitas kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Lebih lanjut Jufrizen (2021) mengungkapkan bahwa fasilitas kerja merupakan pendorong dalam membantu kerja karyawan agar lebih produktif dan dapat menambah semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian oleh Darmansyah (2019), mengungkapkan kinerja karyawan mempunyai peran penting didalam upaya meningkatkan output produksi pada sebuah perusahaan. Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari diperusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis, maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. maka dari itu pentingnya fasilitas yang mendukung dalam bekerja sebagai faktor dalam meningkatkan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Thomas dan Arie (2019) mengungkapkan bahwa fasilitas kerja memiliki peran untuk memberikan motivasi kerja bagi pegawai. Fasilitas kerja berperan meningkatkan kinerja. Dengan fasilitas kerja serta pelayanan yang berkualitas dari organisasi pemerintah maka secara tidak langsung akan menguntungkan bagi pihak perusahaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu perusahaan.

SIMPULAN

1. Indikator fasilitas kerja di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat diantaranya adalah sesuai dengan kebutuhan, mampu mengoptimalkan hasil kerja, mudah dalam penggunaan, mempercepat proses kerja dan penempatan ditata dengan benar yakni sebagian besar responden menjawab setuju terhadap indikator fasilitas kerja di PT. Karya Makmur Langgeng.
2. Indikator kinerja Divisi 1 dan Divisi 2 di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat diantaranya adalah masukan (input), keluaran (output), hasil (outcome), manfaat (benefits) dan dampak (impacts).

DAFTAR PUSTAKA

Ahmadi, S. P. I. (2021). *Optimalisasi Motivasi & Kinerja Pegawai Memahami*

- Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya: Bintang Pustaka. Bintang Pustaka Madani.*
- Anam, K., dan 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.
- Bachrun, S. (2019). *Penggajian Terintegrasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Darmansyah, I. A. 2019. Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Pengolahan Buah Sawit Pada Pabrik Pt. Sdk 1 Desa Batu Buil Kecamatan Belimbing Kabupaten Melawi.
- Febrianty, F., Revida, E., Simarmata, J., Suleman, A. R., Hasibuan, A., Purba, S., ... & Saputra, S. (2020). *Manajemen Perubahan Perusahaan Di Era Transformasi Digital*. Yayasan Kita Menulis.
- Harpis, M. (2019). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai* (Doctoral dissertation).
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13-27.
- Jakson, Y. 2017. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawati PT. Sinta Pertiwi. *Jurnal Kreatif : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*. Vol 5 No. 1
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
- Nadira, T. R. (2021). *Analisis Kinerja Karyawan Dalam Peningkatan Hasil Dodosan Kelapa Sawit Di PT Perkebunan Nusantara I* (Doctoral Dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Nisa, C. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan.
- Nugroho A. Fauzi, A. Rusdi Hidayat 2020. *Manajemen Kinerja*. Airlangga Universitypress.
- Pribadi, B. A. (2016). Desain Dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Implementasi Model ADDIE. Kencana.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Agora*, 7(1).
- Rifa, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi: Manajemen Sumberdaya Manusia. *Ekonomedia*, 8(01), 35-50.
- Roni, K. A., dan Afriani, R. (2022). Fasilitas Kerja Dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa (Kud) Bina Usaha Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Manajemen Sains*, 2(1), 13-23.
- Runtunuwu, P. C. H. (2020). *Analisis Savingdecisions Pada Bank Pemerintah Di Indonesia*. Ahlmediabook.
- Sabri, S. E., Susanti, M, S. E., & Ak, M. (2021). *KEWIRAUSAHAAN: Pemanfaatan Limbah Pelepah Kelapa Sawit Dalam Menunjang Perekonomian Masyarakat Desa*. Media Sains Indonesia.

- Saputra, N., Abdinagoro, S. B., & Kuncoro, E. A. (2020). *SUSTAINABLE GROWTH FORMULA: Keterlekatan Kerja Dan Ketangkasan Belajar Dari Managerialresources Industri Minyak Sawit Indonesia*. SCOPINDO MEDIA PUSTAKA.
- Soetrisno Edy (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta
- Warella, S. Y., Revida, E., Abdillah, L. A., Pulungan, D. R., Purba, S., Firdaus, E., ... & Kato, I. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Widya Sari, A. D. E. L. I. A. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Anak Tuha Sawit Mandiri Lampung Tengah* (Doctoraldisertation, Universitas Teknokrat Indonesia).

