

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Reni Devita, Muhammad Emil, Rasdi, Wahyudi

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

Correspondence: hjrenidevita@gmail.com, Muhammademil74@gmail.com, rasdi6@unbari.ac.id,

Yudi140601@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to identify and describe work facilities and the performance of Merlung Inpatient Health Center staff, to identify and analyze the effect of facility work on the performance of Merlung Inpatient Health Center staff. The benefit of this research is to provide additional information for interested parties in the industrial world about work facilities related to employee performance so that efforts can be made to maintain work facilities that can improve work for employees. This research is a descriptive research to test the hypothesis, the sample of this research is the Merlung Inpatient Health Center staff as many as 33 people, using the population census method as respondents in answering the statements. Data collection techniques using statements. The data analysis technique used is SPSS with simple regression analysis and t test. The research method uses descriptive and quantitative analysis methods with library research, research fields, and questionnaires. The location of this company is on Jl. Bhakti Husada, Merlung, Kec. Merlung, West Tanjung Jabung Regency, Jambi 36552, Indonesia. The result of calculating the t-count value is 3,063 using the SPSS program while the t table is 2,039 with a significant level of 5%, df (31) from the t table distribution. Shows that the t-count value is greater than t-table ($t\text{-count} > t\text{-table}$) = $3.063 > 2.039$. This shows that work facilities affect the performance of Merlung Inpatient Health Center employees. Based on the results of calculations using SPSS it shows that work facilities affect the performance of Merlung Inpatient Health Center employees seen from the value of the coefficient of determination with a value of 0.232 or 23.2% while the rest 76.7% by other variables not explained in this lesson. This shows that work facilities affect the performance of Merlung Inpatient Health Center Employee Performance. It is hoped that the Merlung Inpatient Health Center will pay attention to inadequate or incomplete facilities to support employee work processes and have an impact on work results.

Keywords: *work facilities, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan. Tujuan itu tidak mungkin tercapai tanpa peran aktif pegawai meskipun organisasi sudah memiliki fasilitas yang lengkap, kurangnya tujuan kinerja pegawai bisa disebabkan oleh fasilitas yang ada di suatu instansi tersebut. Bila dapat mengelola sumber daya manusia disertai dengan fasilitas yang baik maka tujuan organisasi akan tercapai dengan sangat baik pula, begitupun sebaliknya bila sumber daya manusia kurang baik dan fasilitasnya kurang baik akan berdampak kurang baik pula untuk mencapai tujuan organisasi (Khoiroh dkk, 2019)

Untuk melakukan kegiatan, institusi harus mempekerjakan pekerja yang kompeten, menawarkan bimbingan dan pelatihan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang positif serta memantau kinerja pegawai untuk memastikan bahwa aktivitas institusi dilakukan dengan cara yang dapat mencapai tujuan. Untuk lebih mendukung tercapainya tujuan institusi, institusi harus menyediakan fasilitas yang sesuai. Fasilitas harus tersedia dalam jumlah yang cukup untuk memenuhi profesionalisme yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya guna mencapai kinerja yang optimal. Fasilitas menurut Kusuma (2015) adalah segala sesuatu yang bersifat peralatan fisik dan disediakan oleh pihak penjual jasa untuk mendukung kenyamanan konsumen. Menurut definisi para ahli, fasilitas adalah segala pendukung yang mendukung kenyamanan pekerja, pelanggan, pengunjung, dan pasien sekaligus meningkatkan kepuasan pelanggan dan kinerja usaha.

Kinerja merupakan aspek kegiatan yang dimunculkan oleh seseorang atau kelompok dalam kaitannya dengan uraian tugas yang diberikan. Kinerja penting karena menentukan apakah tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik. Kinerja pegawai yang tinggi akan memudahkan satuan

pegawai mengatasi hambatan dan mencapai tujuan, salah satu faktor pentingnya adalah adalah fasilitas kerja yang sesuai. Seperti yang dikatakan Pratiwi (2019) mengemukakan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang mempermudah dan memperlancar dalam rangka mencapai tujuan.

Dukungan fasilitas kerja akan diperoleh berupa teknologi tepat guna yang akan mempermudah dan mempercepat pekerjaan. Untuk mencapai kinerja yang efektif, karyawan harus dapat mengakses dan memanfaatkan dengan baik fasilitas kerja yang tersedia bagi mereka. Permasalahan yang sering terjadi adalah kurangnya fasilitas yang ada atau penggunaan fasilitas yang sudah ada kurang memadai dan tidak tepat sehingga terkesan kurang baik. Puskesmas Rawat Inap Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat merupakan salah satu instansi yang bergerak pada pelayanan kesehatan yang dituntut untuk meningkatkan pelayanan dengan baik, untuk meningkatkan kinerja pegawai yang baik tentu memerlukan fasilitas yang dapat membantu pegawai agar kinerja optimal (Anisatuzzuhriah dkk, 2023)

Namun, melihat kondisi Puskesmas Rawat Inap Merlung masih ada fasilitas yang mengalami rusak ringan, rusak berat dan ada kegiatan realisasi yang sangat jauh dari mencapai target, salah satu alasannya tentu karena fasilitas yang kurang baik akibatnya kinerja kurang optimal. Fasilitas tentu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan fasilitas yang kurang baik tentu pula akan berdampak kurang baik terhadap pelayanan yang akan dilakukan ke pasien, karena itu pegawai terkadang juga merasa kesulitan untuk melakukan aktiitas yang berhubungan dengan kesehatan. Hal tersebut tentu tidak sesuai dengan keinginan pegawai dan pasien karena Puskesmas Rawat Inap Merlung adalah salah satu instansi penting karena bergerak di bidang kesehatan masyarakat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Rawat Inap Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Tinjauan Pustaka

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja tidak dapat diabaikan dalam melakukan operasional pekerjaan fasilitas kerja berperan sangat penting agar operasional organisasi dapat dikerjakan lebi baik, lebih tepat, dan lebih cepat. Menurut Prawira (2020) menyatakan bahwa fasilitas sebagai segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan langsung pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Menurut Apriyadi (2017) mengemukakan bahwa segala sesuatu yang bersifat peralatan fisik dan disediakan oleh pihak penjual jasa untuk mendukung kenyamanan konsumen jadi fasilitas adalah sumber daya fisik yang ada dalam sebelum suatu jasa dapat ditawarkan kepada konsumen.

Fasilitas kerja diukur dengan menggunakan beberapa indikator yang digunakan menurut Apriyadi (2017) yaitu : (1) penempatan ditata dengan benar, artinya barang atau fasilitas harus memiliki penempatan yang ditata dengan baik dan benar, juga harus sesuai letak strategis agar dapat memudahkan pekerjaan; (2) prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses; (3) perlengkapan kantor adalah istilah generik yang mengacu pada semua perlengkapan yang umumnya digunakan dikantor, perusahaan dan organisasi lainnya mulai dari perorangan sampai pemerintahan, yang bekerja pengumpulan, perbaikan dan keluaran informasi. istilah perlengkapan kantor ini meliputi barang-barang kecil yang digunakan sehari-hari seperti penjepit kertas, staples, pelubang kertas, bolpen, dan kertas, tetapi juga mencakup perlengkapan mahal seperti komputer, printer, mesin foto kopi dan lain-lain; (4) peralatan inventaris adalah daftar yang memuat semua barang milik perusahaan yang dipakai dalam membantu pelaksanaan kegiatan suatu perusahaan dan organisasi lainnya. Seperti kendaraan, alat pendingin dan lain-lain; dan (5) mesin dan peralatan yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung kegiatan yang ada di perusahaan dan organisasi lainnya

Kinerja

Menurut Fauzi dan Hidayat (2020) menjelaskan kinerja sebagai suatu ukuran mencakup koefisien dan efisiensi dalam pencapaian tujuan. Efisiensi yang dimaksud adalah rasio keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Menurut Sedarmayanti (2016) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau penampilan kerja. Selanjutnya Sedarmayanti (2016) menjelaskan ada 5 (lima) indikator untuk kinerja yaitu sebagai berikut: (1) kualitas kerja, yaitu berkaitan erat dengan menetapkan sasaran kualitas kerja adalah yang utama dan terus meningkatkan diri untuk

mencapai kualitas kerja yang tinggi; (2) ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan serta memiliki jadwal kerja yang tersusun baik; (3) inisiatif, yaitu memiliki sikap proaktif dalam bekerja serta bersedia memberikan sumbang saran atau ide-ide guna perbaikan ditempat kerja; (4) kemampuan, yaitu memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan serta dapat meminimalisir tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan; dan (5) komunikasi, yaitu dapat membina hubungan baik ditempat kerja dan komunikasi berjalan dengan lancar.

METODE

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk menaksir nilai variabel Y. Berdasarkan nilai variabel X serta taksiran perubahan variabel Y untuk setiap satuan perubahan variable X. Data diolah menggunakan program SPSS versi 20. Menurut Syekh (2011) bentuk persamaan regresi linear sederhana yangdigunakan pada penelitian ini adalah $Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$.

Keterangan : Y = kinerja; X = fasilitas kerja; α = konstanta; β = koefisien regresi; ε = error

Menurut Syekh (2011) koerelasi adalah analisis yang tersusun untuk mengetahui kekuatan hunungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, baik hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut: 0,80 – 1 = sangat erat; 0,60 – 0,799 = erat; 0,40 – 0,599 = cukup erat; 0,20 – 0,399 = tidak erat; 0,00 – 0,199 = sangat tidak erat. Sedangkan menurut Supardi (2013) koefisien determinasi dilambangkan dengan r^2 nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai respon yang dapat diterangkan atau dikaitkan oleh hubungan linear dengan variable independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain. Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi $r^2 \times 100\% = n\%$ memiliki pengertian bahwa nilai variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen sebesar n%, sedangkan sisanya sebesar (100-n)% diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh variabel lain. Nilai koefisien determinasi r^2 ini menunjukkan seberapa besar variabel terikat (Y) dapat diterangkan oleh variabel bebas (X), artinya jika nilai koefisien determinasi sama dengan nol ($r^2 = 0$) artinya variabel terikat (Y) tidak dapat diterangkan sama sekali. Selanjutnya jika nilai koefisien determinasi sama dengan satu ($r^2 = 1$) aritanya variabel terikat (Y) secara keseluruhan dapat diterangkan oleh variabel bebas (X).

Uji statistik untuk mengetahui apakah fasilitas kerja (variabel bebas - X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (variabel terikat - Y), dengan tingkat signifikan 0,05 (5%) kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut : jika t hitung > t tabel artinya : Ho ditolak artinya terdapat pengaruh antara fasilitas kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y); dan jika t hitung < t tabel artinya : Ho diterima artinya tida terdapat pengaruh antara fasilitas kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y)

HASIL

Tabel 1
Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Fasilitas

No	Pernyataan	Skor	Keterangan
1.	Penempatan barang yang diletakan ditempat yang baik dan benar sesuai kebutuhan	140	Sangat tinggi
2.	Penempatan jumlah barang yang sesuai letak strategis agar tidak menghambat pekerjaan	137	Tinggi
3.	Ketersediaan prasarana pendukung telah memadai aktivitas puskesmas	138	Tinggi
4.	Ketersediaan prasarana pendukung telah sesuai dengan kebutuhan pegawai	134	Tinggi
5.	Peralatan kantor saat ini telah memadai aktivitas kerja puskesmas	141	Sangat tinggi
6.	Peralatan elektronik yang tersedia sudah memadai aktivitas puskesmas	127	Tinggi
7.	Ketersediaan kendaran inventaris sudah mencukupi kebutuhan puskesmas	137	Tinggi
8.	Ketersediaan alat pendingin sesuai kebutuhan	143	Sangat tinggi
9.	Ketersediaan mesin yang digunakan sesuai kebutuhan	137	Tinggi
10.	Ketersediaan peralatan yang digunakan sesuai dengan kebutuhan	133	Tinggi
	Total	1367	
	Rata-rata	136,7	Tinggi

Sumber: data olahan

Tabel 1 menunjukkan bahwa tanggapan responden, memberikan skor rata-rata total fasilitas di Puskesmas Rawat Inap Merlung sebesar 136,7 yang menunjukkan bahwa mereka menanggapi tinggi fasilitas yang ada. Tabel 2 menunjukkan bahwa tanggapan responden, memberikan skor rata-rata total kinerja di Puskesmas Rawat Inap Merlung sebesar 138 yang menunjukkan bahwa mereka menanggapi tinggi kinerja yang ada.

Tabel 2
Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Kinerja

No	Pernyataan	Skor	Keterangan
1.	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan	137	Tinggi
2.	Pelayanan telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	142	Sangat tinggi
3.	Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	138	Tinggi
4.	Kehadiran saat bekerja di kantor sesuai jam kerja masuk dan sesuai jam pulang	137	Tinggi
5.	Selalu berinisiatif mencari cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja	141	Sangat tinggi
6.	Dalam melakukan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa harus menunggu perintah dari atasan	136	Tinggi
7.	Skill yang dimiliki telah sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dilakukan	137	Tinggi
8.	Dengan kemampuan yang dimiliki, dapat menguasai bidang tugas yang lain	137	Tinggi
9.	Mampu menyesuaikan diri dengan baik bersamaorang lain	139	Sangat tinggi
10.	Kemampuan dalam berkomunikasi serta dapat menerima dengan baik kritik dan saran	136	Tinggi
	Total	1379	
	Rata-rata	138	tinggi

Sumber: data olahan

Tabel 3
Hasil Persamaan Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coeficients		Standardized Coeficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	1.278	.349		3.660	.001
Fasilitas	.464	.151	.482	3.063	.005

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut: $Y = 1.278 + 0,464X$. Dengan demikian terdapat pengaruh positif antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung. Koefisien regresi variabel fasilitas kerja sebesar 0,464 artinya variabel fasilitas kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.464. Hasil persamaan regresi tersebut juga menjelaskan bahwa dengan nilai konstanta sebesar 1.278 artinya jika nilai variabel fasilitas kerja bernilai 0 maka nilai kinerja bernilai 1.278.

Tabel 4
Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adj. R Square	Std. Error of the Estimate
1	.482a	.232	.208	.35974

Sumber: data olahan

Tabel 4 menjelaskan koefisien korelasi antara variabel fasilitas kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) Puskesmas Rawat Inap Merlung adalah 0,482 artinya terdapat hubungan yang cukup erat antara variabel fasilitas kerja (X) dan Kinerja(Y). Hasil pengujian korelasi maka diperoleh nilai determinasi (r²) sebesar 0,232 angka ini menyatakan bahwa fasilitas kerja (X) mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y) pada Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung sebesar 23,2% dan sebaliknya 76,7% selebihnya disebabkan oleh variabel-variabel lain yang ada di luar penelitian ini. Sementara dengan menggunakan α 0,05 dengan $df = 33 - 1 - 1 = 31$ maka hasil perhitungan ttabel sebesar 2.03951, sementara perhitungan t-hitung diperoleh hasil 3.063; dengan demikian dapat juga disimpulkan t-hitung (3.063) > t-tabel (2.03951), maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel fasilitas kerja terhadap Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung.

Hasil perhitungan analisis persamaan regresi linear sederhana regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi fasilitas kerja memiliki arah positif terhadap Pegawai Puskesmas Rawat Inap

Merlung. Koefisien regresi variabel fasilitas kerja sebesar 0,464 artinya variabel fasilitas kerja mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 0,464. Penelitian ini telah membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja. Jika semakin tinggi fasilitas kerja yang diberikan maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Pengaruh fasilitas kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung dengan koefisien yang diketahui nilai determinasi (r^2) sebesar 0,232 dengan angka ini menyatakan bahwa fasilitas kerja (X) mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y) pada Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung sebesar 23,2% dan sebaliknya 76,7% disebabkan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

SIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan yang cukup erat, dengan koefisien korelasi-nya adalah sebesar 0,482; nilai determinasi (r^2) sebesar 0,232 yang menyatakan bahwa fasilitas kerja mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung sebesar 23,2% dan sebaliknya 76,7% selebihnya disebabkan oleh variabel-variabel lain yang ada di luar penelitian ini. Fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung berdasarkan perhitungan melalui uji statistik menunjukkan bahwa t -hitung (3.063) > t -tabel (2.03951) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel fasilitas kerja terhadap Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Fauzi, Rusdi Hidayat Nugroho A., 2020, *Manajemen Kinerja*, Airlangga University Press.
- Anisatuzzuhriah, Hapsara, O., Akbar, Ali., Adisetiawan, R., 2023, Pengaruh Kompetensi dan Sarana Prasarana terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kabupaten Muaro Jambi, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(2), 2513-2518
- Apriyadi, D. 2017. Analisis Pengaruh Ketepatan Waktu, Fasilitas dan Harga Tiket Terhadap Kepuasan Penumpang Kereta Api di Stasiun Purwosari. *Magistra*, 29(99), 73–77.
- Indra Prawira, 2020, Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28-40
- Khoiroh. N., Bukit, P., Adisetiawan, R., 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Batang Hari, *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 4(1), 197-204
- Nurul Jihan Pratiwi, 2019, Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, *Diploma Thesis*, Fakultas Sosial, Universitas Negeri Makassar
- Rizal Wahyu Kusuma, Suwito, 2015. Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Fasilitas dan Emosional Terhadap Kepuasan Pelanggan, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 4(12), 1-17
- Sayid, Syekh, 2011, *Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial*, Jakarta: Gaung Persada
- Sedarmayanti, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi, Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Edisi Revisi, Bandung, PT. Refika Aditama.
- Supardi, 2013, *Statistik Penelitian*, Jakarta, PT Bumi Aksara.