

**PENGARUH FASILITAS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA  
KCP MUARA BULIAN**

**EFFECT OF FACILITIES AND WORK ENVIRONMENT ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT INDONESIAN SHARIA BANK KCP  
MUARA BULIAN**

**Anisa Gustri Yani**

*UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi*  
*Jalan Arif Rahman Hakim No. 1 Telanaipura Jambi 36122*  
*Telp/Fax. (0741) 65600*  
*Website: febi-iainjambi.ac.id*  
Email: [anisagustriyani08@gmail.com](mailto:anisagustriyani08@gmail.com)

**Abstract :** *This study aims to determine the effect of facilities and work environment on employee performance at Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian. This study uses a quantitative approach by distributing questionnaires to 21 employees at Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian. The data analysis method used in this research is multiple regression analysis. The results of the t-test indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. While the facility variable has no significant effect on employee performance. Multiple linear regression analysis model obtained by F-test shows that facilities and work environment together have a significant effect on employee performance with an R<sup>2</sup> value for this model of 73.5%.*

**Keywords:** *Facilities, Work Environment, Employee Performance*

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner kepada 21 karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil uji-t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Model analisis regresi linier berganda diperoleh dengan uji-F menunjukkan bahwa fasilitas dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai R<sup>2</sup> untuk model ini sebesar 73,5%.

**Kata Kunci:** *Fasilitas, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

## **PENDAHULUAN**

Era globalisasi saat ini, setiap perusahaan diuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti

sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan.<sup>1</sup>

Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang berperan penting terhadap maju mundurnya suatu perusahaan. Perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan dan juga mampu menyelesaikan tugas-tugas dari perusahaan.<sup>2</sup>

Sebelum melakukan merger perusahaan, Bank Syariah Mandiri KCP Muara Bulian atau kini lebih akrab dikenal sebagai Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian yang diresmikan pada tanggal 09 November 2012 yang beralamat di Jl. Lintas Muara Bulian - Tembesi KM 5 No.17, Kelurahan Kampung Baru Kecamatan Muara Tembesi Kabupaten Batang Hari Provinsi Jambi mempunyai karyawan yang berjumlah 21 orang, yaitu karyawan kontrak berjumlah sebanyak 13 orang dan karyawan tetap berjumlah sebanyak 8 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kontrak lebih banyak dari pada karyawan tetap. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian tentu ada beberapa faktor yang harus diketahui dan diperhatikan agar kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik. Jika kinerja karyawan suatu perusahaan itu baik tentu akan berdampak baik pula pada reputasi perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karyawan ada lima faktor yaitu faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem dan faktor kontekstual.<sup>3</sup>

Dari lima faktor tersebut, dalam penelitian ini menggunakan dua faktor yaitu faktor sistem dan faktor kontekstual. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, kultur kinerja dalam organisasi, sedangkan faktor kontekstual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Manusia sebagai tenaga

---

<sup>1</sup> Nela Pima Rahmawanti. 2014. *"Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara)"*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 8, No. 2, 1.

<sup>2</sup> Ririn Nur Indah Sari dan Hady Siti Hadijah. 2016. *"Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja,"* Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper), Vol. 1, No. 1, .206.

<sup>3</sup> Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, (Bogor : Ghalia Indonesia), 155.

kerja yang diharapkan mampu mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal dengan standar tertentu.<sup>4</sup>

Secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan.<sup>5</sup>

**Tabel 1.1 Jumlah Fasilitas yang Tersedia dan yang Dibutuhkan**

No	Nama Fasilitas	Jumlah	Yang Dibutuhkan
1	Ac	9	11
2	Mesin Poto copy	1	2
3	Print	5	7
4	Kursi	30	30
5	Meja	15	15
6	Kendaraan Bermotor	3	3
7	Kendaraan Mobil	2	2
8	Ginset	1	1
9	Telepon	8	10
10	Wc	2	2
11	Musholla	1	1
12	Lampu Ruangan	25	25
13	Komputer	11	13
14	Ruangan	13	13
15	Mesin Ngitung Uang	1	1

**Sumber Data: Bank Syariah Mandiri KCP Muara Bulian**

Di lihat dari tabel diatas, fasilitas-fasilitas Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian Fasilitas AC yang tersedia sebanyak 9 dan yang dibutuhkan sebanyak 11, Mesin Poto Copy yang tersedia sebanyak 1 Mesin dan yang dibutuhkan sebanyak 2, dan juga Mesin Printer yang tersedia sebanyak 5 dan yang dibutuhkan 7, Telepon yang tersedia sebanyak 8 dan yang dibutuhkan 10, dan Komputer yang tersedia 11 sedangkan yang dibutuhkan Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian sebanyak 13 komputer, dan selebihnya Fasilitas-Fasilitas yang lain telah memenuhi kebutuhan

<sup>4</sup> Supihati Supihati. 2014. "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan perusahaan Sari Jati di Sragen," Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta, Vol. 12, No. 01, 94.

<sup>5</sup> Ika Fuzi Anggrainy, Nurdasila Darsono, dan T. Roli Ilhamsyah Putra. 2018. "Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh," Jurnal Magister Manajemen, Vol. 2, No. 1, 94.

yang ada. Maka dapat dilihat bahwa fasilitas-fasilitas yang ada di Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian masih belum tercukupi dengan baik. Hal ini tentu sangat berdampak terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian.** Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang dapat diambil adalah: (1) Apakah Fasilitas dan Lingkungan Kerja secara Parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; (2) Apakah Fasilitas dan Lingkungan Kerja secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan; (2) Untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Fasilitas**

Fasilitas yaitu sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan tersebut. Fasilitas kerja merupakan salah satu faktor pendukung pencapaian tujuan perusahaan serta dapat membantu kelancaran tugas yang dikerjakan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai yang diharapkan dan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.<sup>6</sup>

Adapun jenis-jenis fasilitas antara lain sebagai berikut :

- 1) Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada perusahaan.
- 2) Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk mempelancar aktivitas aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar, dan lainnya.

---

<sup>6</sup> Pingkan Ratag, 2016. "*Pengaruh pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT United Tractors cabang Manado,*" Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol. 16, No. 3, .409.

- 3) Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada diperkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).
- 4) Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan, inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.
- 5) Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- 6) Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan perdagangan.
- 7) Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor dan lainnya).<sup>7</sup>

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.<sup>8</sup>

Jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 macam :

#### **1) Lingkungan kerja fisik**

Adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.<sup>9</sup>

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu pencahayaan atau penerangan di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, temperatur suhu di

---

<sup>7</sup> Ganda Sirait. 2013. "Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SMA Negeri 8 Bengkulu Batam Batam," Computer Based Information System Journal, Vol. 1, No. 2, 111-112.

<sup>8</sup> Rahmawanti, "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara)," 2.

<sup>9</sup> Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono. 2014. "Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)," Jurnal Adminstrasi Bisnis, Vol. 8, No. 2,,3.

tempat kerja, tata warna di tempat kerja, baun-baunan di tempat kerja, musik di tempat kerja, dekorasi tempat kerja, keamanan dan kebersiha di tempat kerja.<sup>10</sup>

2) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.<sup>11</sup> Sementara itu Wursanto menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefenisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan.<sup>12</sup>

### **Kinerja**

Kinerja (*perfomance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).<sup>13</sup> Adapun pengertian kinerja menurut beberapa para ahli adalah Achmad S. Ruky mengatakan kinerja/prestasi adalah catatan tentang hasil hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Soeprihanto, kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu, misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Dan terakhir menurut Sentogono, kinerja atau prestasi kerja itu seperti hasil kerja yang dapat di capai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan

---

<sup>10</sup> Benny Setyadi. 2015. "Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor)," Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 21, No. 1, 3.

<sup>11</sup> Norianggono, "Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)," .3.

<sup>12</sup> Muraweni, Rasyid, dan Gunawan. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng," Jurnal Mirai Management, Vol. 2, No. 1, .59-60.

<sup>13</sup> Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Erlangga), 231.

wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>14</sup>

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik dan ekstrinsik sebagai berikut:

- a. Faktor Personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer, dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada karyawan.
- c. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, , kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor Kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.<sup>15</sup>

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder.

#### **1. Data Primer.**

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yang dilakukan.<sup>16</sup> Data primer penelitian ini adalah data yang bersumber langsung dari karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian melalui teknik pengisian kuesioner.

#### **2. Data sekunder.**

---

<sup>14</sup> Abdurahman. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama), 179.

<sup>15</sup> Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya Hubeis, 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, (Bogor : Ghalia Indonesia), 155.

<sup>16</sup> Syofian Siregar. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta: Prenadamedia Group), 16.

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya.<sup>17</sup> Data sekunder pada penelitian ini diambil dari sumber-sumber terpercaya yaitu buku, skripsi, jurnal dan literature penelitian lainnya dengan sumber yang dapat dipercaya.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan pada peneliti ini adalah:

#### **1. Observasi**

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.<sup>18</sup> Peneliti langsung melakukan pengujian pada objek penelitian di Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian.

#### **2. Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.<sup>19</sup>

#### **3. Dokumentasi**

Dokumentasi salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam metodologi penelitian sosial. Pada intinya metode dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data historis, sebagian besar data yang tersedia adalah dalam bentuk surat-surat, catatan harian, kenang-kenangan, laporan dan sebagainya.<sup>20</sup>

#### **4. Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan instrument pengumpulan data

---

<sup>17</sup> Syofian Siregar. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta: Prenadamedia Group), 16.

<sup>18</sup> V. Wiratna Sujarweni. 2018. *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pustakabarupress), 75.

<sup>19</sup> Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Jakarta : ALFABETA), 137.

<sup>20</sup> Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Jakarta : ALFABETA), 140.



yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden.<sup>21</sup>

### **Teknik Analisis Data**

Mengelola data kuesioner menggunakan data SPSS (*Statistical Package For The Social Science*) uji coba yang digunakan sebagai berikut:

#### **1. Uji Validitas Item**

Uji validitas item merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkapkan yang ingin diungkap.<sup>22</sup>

#### **2. Uji Realibilitas**

Uji Realibilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala 1-5) adalah Cronbach Alpha. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6.<sup>23</sup>

#### **3. Uji Asumsi Klasik**

##### **a) Uji Normalitas**

Uji normalitas data terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Normalitas data merupakan syarat pokok yang harus dipenuhi dalam analisis parametrik. Normalitas data merupakan hal yang penting karena data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi.<sup>24</sup>

##### **b) Uji Multikolinieritas**

Multikolinieritas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di

---

<sup>21</sup> V. Wiratna Sujarweni. 2018. *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pustakabaru Press), 75.

<sup>22</sup> Duwi Priyatno. 2014. *SPSS 22 Pengelola Data Terpraktis*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset), 52.

<sup>23</sup> Duwi Priyatno. 2014. *SPSS 22 Pengelola Data Terpraktis*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset), 65.

<sup>24</sup> Duwi Priyatno. 2014. *SPSS 22 Pengelola Data Terpraktis*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset), 70.

antara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinieritas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar.<sup>25</sup>

c) Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar kriteria dalam pengambilan keputusan, yaitu: (1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. (2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>26</sup>

4. Regresi Berganda

Analisis Regresi adalah salah satu metode statistika yang bisa digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel penjelas terhadap variabel respon. Secara umum, model regresi linier yang sering digunakan itu regresi linier berganda dengan regresi *Partial Least Square* (PLS). Dimana regresi linier berganda dapat dikatakan baik jika memenuhi asumsi klasik.<sup>27</sup> Dan regresi berganda menggunakan hipotesis Uji-t, Uji-F dan Koefisien Determinasi.<sup>28</sup>

**PEMBAHASAN DAN HASIL**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 21 responden yang di dapat dari penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka kesimpulan pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian” sebagai berikut:

**1) Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian.**

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada variabel fasilitas ( $X_1$ ) dapat diberikan kesimpulan bahwa fasilitas tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja

---

<sup>25</sup> Duwi Priyatno. 2014. *spss 22 Pengelola Data Terpraktis*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset), 99.

<sup>26</sup> Duwi Priyatno. 2014. *spss 22 Pengelola Data Terpraktis*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset), 166.

<sup>27</sup> Titin Agustin Nengsih, Arsa Arsa, dan Pradita Sari Putri. 2021. “*Determinan Minat Menabung Masyarakat di Bank Syariah: Studi Empiris di Kota Jambi*,” *Journal of Business and Banking* , Vol. 11, No. 1, 177.

<sup>28</sup> Titin Agustin Nengsih dan Fani Kurniawani. 2021. “*Analisis Perbandingan Keputusan Membeli di Pasar Tradisional dan Modern*,” *Indonesia Journal Of Islamic Economics and Business*, Vol. 6, No. 1, 25-27.

karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan pengujian dengan SPSS dengan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $.912 < 2.100$  dan signifikan yang dihasilkan  $0.374 > 0.05$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Maka dari itu variabel fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian.

Pada Bank Syariah Indoensia KCP Muara Bulian ini, fasilitas yang ada masih bisa dimanfaatkan dengan sebaik mungkin oleh karyawan, antara sesama karyawan bisa berbagi tugas dengan menggunakan fasilitas-fasilitas yang tersedia. Jadi dalam penelitian ini fasilitas tidak terdapat adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena fasilitas yang tersedia masih bisa dimanfaatkan oleh karyawan.

## **2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian.**

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2.209 > 2.100$  dengan tingkat signifikannya yang dihasilkan dalam uji t tersebut yaitu  $0.40 < 0.50$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Maka dari itu variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara persial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian. Karena pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian menggunakan sistem Rolling setiap tahunnya. Dalam hal ini antara satu karyawan dengan karyawan lainnya sedikit mengalami kesusahan dalam mengakrabkan diri.

## **3) Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian.**

Setelah dijelaskan dengan teori, hasil dari uji-F dapat disimpulkan bahwa fasilitas dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $28.780 > 3.55$ , nilai signifikan yang dihasilkan 0.000 lebih kecil dari 0.05. Maka dari itu variabel fasilitas dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian.

Hasil penelitian ini diperoleh dengan nilai koefisien determinasi sebesar 73.5% dari variabel fasilitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian. Sedangkan sisanya 26.5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ada penjelasan di penelitian ini. Hal seperti ini

membuktikan bahwa dalam meningkatnya kinerja karyawan perlu adanya fasilitas dan lingkungan kerja yang baik.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat diambil kesimpulan bahwa fasilitas ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian. Sedangkan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian. Dan fasilitas dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian. Hasil penelitian ini diperoleh dengan nilai koefisien determinasi sebesar 73.5% dari variabel fasilitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian sedangkan sisanya 26.5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ada penjelasan di penelitian ini.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dapat diusulkan saran sebagai berikut:

1. Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian diharapkan meningkatkan terus fasilitas agar kinerja karyawan tetap baik, meskipun fasilitas tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian.
2. Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian terus meningkatkan lingkungan kerja agar kinerja semakin membaik karena lingkungan kerja sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian.
3. Untuk penelitian selanjutnya bisa mendalami lagi penelitian ini. Peneliti menyarankan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, agar hasil lebih maksimal dan lebih luas.

**DAFTAR PUSTAKA**

**A. Buku**

- Abdurahman. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Duwi Priyatno. 2014. *spss 22 Pengelola Data Terpraktis*, Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Bogor : Ghalia Indonesia.
- Sujarweni. V. Wiratna. 2015. *Metedologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, Yogyakarta: PUSTAKA BARU PRESS.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Jakarta: ALFABETA.
- Sugiyono. 2018. *Metode Kuantitaif*, Bandung: ALFABETA.
- Syofian Siregar. 2015. *Metode Penelitian Kuantitaif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, Jakarta: PRENADAMEDIA.
- V.Wiratna Sujarweni. 2018. *Metedologi Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka baru press.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.

**B. Jurnal**

- Benny Setyadi. 2015. *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor)*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 21, No. 1.
- Ganda Sirait. 2013. *Pengaruh Fasilitas terhadap kinerja Pegawai pada SMA Negeri 8 Bengkong Batam Batam*, Computer Based Information System Journal, Vol. 1 No 2.
- Ika Fauzi Anggrainy, Nurdasila Darsono dan T. Roli Ilhamsyah Putra. 2018. *Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh*, Jurnal Magister Manajemen Vol.2 No.1.
- Muhraweni Muraweni, Rasyid Rasyid, dan B.I Gunawan. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat daerah Kabupaten Soppeng*, Jurnal Mirai Management, Vol. 2 No.1.
- Nela Pima Rahmawati. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 8 No. 2.

- Ririn Nur Indah Sari dan Hady Siti Hadijah. 2016. *Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan dan Disiplin Kerja*, Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper), Vol. 1 No. 1.
- Suprihati Suprihati. 2014. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen*, Jurnal Pradigma Universitas Islam Batik Surakarta, Vol.12 No.01.
- Titin Agustin Nengsih, Arsa Arsa, dan Pradita Sari Putri. 2021. *Determinan Minat Menabung Masyarakat di Bank Syariah: Studi Empiris di Kota Jambi*, Journal of Business and Banking, Vol. 11, No. 1.
- Titin Agustin Nengsih dan Fani Kurniawan. 2021. *Analisis Perbandingan Keputusan Membeli di Pasar Tradisional dan Modern*, Indonesia Journal Of Islamic Economics And Bisnis, Vol. 6, No. 1.
- Titin Agustin Nengsih dkk. 2019. *Determining the number of components in PLS regression on incomplete data set*, Statistical applications in genetics and molecular biology , Vol. 18, No. 6.
- Titin Agustin Nengsih. 2021. *Corporate Social Responsibility on Image and Trust of Bank Syariah Mandiri*, Journal Of Islamic Economics, Vol. 1, No. 1.
- Titin Agustin Nengsih. 2013. *Analisis Minat Masyarakat Terhadap Baitul Mal Watamwil di Kota Jambi*, Statistika, Vol. 13, No. 1.
- Titin Agustin Nengsih. 2020. Fadhlul Mubarak, dan Vinny Yuliani Sundara, *Pemograman R Dasar*, FP Aswaja.
- Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan studi pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 8 No. 2.