

## **Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di CV Iniide**

**Safira Darmastuti\*, Hery Sawiji, Patni Ninghardjanti**

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia

Email: [safira.darmastuti.sd@gmail.com](mailto:safira.darmastuti.sd@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Iniide, 2) ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan CV Iniide, dan 3) ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan CV Iniide. pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di CV Iniide. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Iniide yang berjumlah 58 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 karyawan CV Iniide. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Iniide dengan  $t_{hitung} = 4,285$  ( $\alpha = 5\%$ ), 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan CV Iniide dengan  $t_{hitung} = 4,145$  ( $\alpha = 5\%$ ), dan 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV Iniide dengan  $F_{hitung} = 33,633$  ( $\alpha = 5\%$ ).

Kata Kunci: alat kerja; kinerja karyawan; tertib kerja

### **Abstract**

*The research aims to determine: 1) there is or not the effect of work discipline on employee performance at CV Iniide, 2) there is or not the effect of work facilities on employee performance at CV Iniide, and 3) there is or not the effect of work discipline and work facilities together on employee's performance at CV Iniide. This research uses a quantitative approach with a correlational method. The population in this research were all employees at CV Iniide, which amounted to 58 employees. The sample in this research amounted to 58 employees at CV Iniide. Data collection techniques using questionnaires and documentation. The data analysis technique uses multiple linear regression, t-test, and F-test. The result of this research showed that: 1) there was a positive and significant effect of work discipline on employee performance at CV Iniide with  $t_{count} = 4,285$  ( $\alpha = 5\%$ ), 2) there was a positive and significant effect of work facilities on employee's performance at CV Iniide with  $t_{count} = 4,145$  ( $\alpha = 5\%$ ), and 3) there was a positive and significant effect of work discipline and work facilities together on employee's performance at CV Iniide with  $F_{count} = 33,633$  ( $\alpha = 5\%$ ).*

*Keywords: ; employee performance; work orderly; work tools*

Received August 30, 2022; Revised September 06, 2022; Accepted September 06, 2022;  
Published Online July 02, 2023

<https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v7i4.64808>

*\*Corresponding author*

**Citation in APA style:** Darmastuti, S., Sawiji, H., & Ninghardjanti, P. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di CV Iniide. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 7(4), 329-335. <https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v7i4.64808>

## Pendahuluan

Peran sumber daya manusia atau biasa disingkat SDM dalam sebuah perusahaan merupakan suatu penentu yang sangat berharga bagi keberhasilan perusahaan guna mencapai tujuan. Oleh sebab itu perusahaan perlu manajemen SDM untuk mengelola dan memiliki SDM yang baik, berkualitas serta dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Manajemen SDM dalam perusahaan memiliki tugas untuk membangun perilaku dan menciptakan kinerja terbaik karyawan bagi perusahaan.

Produktivitas kinerja yang baik harus dimiliki sebuah perusahaan agar memenuhi target pencapaian yang ditetapkan oleh perusahaan. Vosloban (2012) menyatakan bahwa agar dapat meningkatkan *company growth*, sebuah perusahaan dapat mengembangkan dan membentuk strategi keunggulan bersaing, yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan dalam proses pertumbuhan sebuah perusahaan sangat penting, terutama peningkatan kinerja pasar pada negara-negara berkembang seperti di Indonesia. Bangun (2012) menyatakan bahwa peran efektif meraih tujuan dalam sumber daya organisasi adalah sumber daya manusia. Sejalan dengan Peng dkk. (2020) sebuah perusahaan selalu berusaha menumbuhkan semangat kinerja karyawan supaya bisa mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Maka dari itu, masih sangat diperlukan perilaku khusus supaya kinerja karyawan menjadi efektif dan maksimal.

Kinerja karyawan yang tinggi dapat membantu sebuah perusahaan mendapatkan keuntungan dan target, sedangkan kinerja karyawan yang rendah tidak dapat membantu perusahaan memperoleh target dan merugikan perusahaan tersebut. Pengelolaan karyawan yang baik harus dapat dilakukan perusahaan agar kinerja karyawan maksimal dan efektif, mencegah konflik antar karyawan agar tujuan sebuah perusahaan tercapai efektif dan efisien. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah disiplin kerja dan fasilitas kerja.

Sikap disiplin terbentuk dari perilaku seseorang yang melakukan nilai-nilai keteraturan, ketaatan, ketertiban serta ketepatan waktu dalam menjalankan peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut. Disiplin kerja diharapkan mampu menyelesaikan dan menjalankan pekerjaan tanggung jawab setiap karyawan dengan efektif dan efisien. Penelitian yang sudah dilakukan Putra dan Indrawati (2015); dan Iptian dkk. (2020) membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh disiplin kerja, pengaruh positif ditunjukkan ketika disiplin kerja karyawan bagus, maka kinerja karyawan akan ikut naik.

Disiplin kerja memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan, apabila terjadi perubahan terhadap disiplin kerja, maka memberikan juga dampak pada kinerja karyawan. Perubahan ini berlaku apabila disiplin kerja meningkat atau menurun, akan mempengaruhi kinerja karyawan yang juga akan meningkat atau menurun. Oleh karena itu, apabila ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka disiplin kerja juga perlu ditingkatkan. Sesuai hasil penelitian Surajiyo dkk. (2021) menyatakan disiplin kerja diperlukan untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan supaya kinerja karyawan menjadi efektif dan efisien.

Faktor lain juga perlu diperhatikan terhadap kinerja karyawan adalah fasilitas kerja. Salah satu faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan selain disiplin kerja adalah fasilitas kerja. Hasil penelitian oleh Sirait (2013) menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh fasilitas kerja, diperlukan adanya kesadaran dari setiap pihak dalam memelihara dan menggunakannya. Fasilitas kerja yang sudah disediakan harus dipelihara dan digunakan dengan baik dan maksimal. Hal ini bertujuan agar fasilitas kerja yang sudah disediakan oleh perusahaan dapat digunakan oleh karyawan dan dapat mendukung pekerjaan karyawan dengan lebih mudah.

Hasil penelitian Anam dan Rahardja (2017); dan Rafieq dan Febriati (2021) juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh fasilitas kerja. Semakin lengkap fasilitas kerja yang disediakan sebuah perusahaan akan bertambah meningkat pula kinerja karyawan. Sebuah perusahaan perlu menyediakan fasilitas kerja sesuai kebutuhan kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Permasalahan rendahnya kinerja karyawan di CV Iniide ditunjukkan dengan data Jumlah Produksi Ayam CV Iniide Tahun 2020 kurang maksimal dan belum mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini ditemukan permasalahan dari disiplin kerja karyawan yang kurang, seperti beberapa karyawan datang terlambat ketika masuk bekerja sehingga karyawan tidak bisa hadir mengikuti briefing pagi. Absensi masuk karyawan yang masih kurang juga ditunjukkan dengan data Absensi Kehadiran Karyawan CV Iniide Tahun 2020, absensi kehadiran karyawan masih terdapat karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan maupun tidak masuk karena izin.

Faktor lain yang telah ditemukan yaitu permasalahan mengenai fasilitas kerja yang kurang, seperti kurang terawatnya fasilitas kerja yang digunakan dalam bekerja sehingga beberapa fasilitas kerja mengalami kerusakan dan menyebabkan kinerja karyawan terhambat dan kurang maksimal. Terhambatnya kinerja karyawan tersebut dikarenakan fasilitas kerja mengalami kerusakan dan para karyawan bekerja menjadi kurang maksimal. Kurang terawatnya fasilitas kerja yang dimiliki perusahaan menyebabkan beberapa peralatan berkarat dan mengalami kerusakan. Fasilitas kerja yang kurang lengkap juga jarang diperhatikan oleh pimpinan, sehingga beberapa karyawan masih membawa perlengkapan maupun peralatan pribadi untuk bekerja. Akibat dari permasalahan tersebut seringkali terjadi dan tidak segera terpecahkan, untuk memenuhi kewajiban dan tugas yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan, menyebabkan kurang semangat menjalankan pekerjaan, hasil pekerjaan yang tidak mencapai target dan karyawan kurang tertarik terhadap tugas yang diberikan. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Iniide”.

## Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode korelasional. Sugiyono (2014, hlm.87) menyatakan “Metode korelasi adalah metode pertautan atau metode penelitian yang berusaha menghubungkan antara satu unsur/elemen dengan unsur/elemen lain untuk menciptakan bentuk dan wujud baru yang berbeda dengan sebelumnya”. Ketiga variabel menggunakan teknik pengumpulan data primer yaitu dengan angket. Teknik pengumpulan data sebagai pendukung dengan menggunakan analisis dokumen. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan di CV Iniide berjumlah 58 karyawan. Sampel dalam penelitian diambil 58 karyawan atau seluruh karyawan di CV Iniide dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Sujarweni (2014, hlm.72) menyatakan “sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Pengambilan data menggunakan angket dengan skala *likert* dilakukan analisis data dengan SPSS 25.0 adapun langkah-langkah dalam analisis data yaitu: 1) menyusun tabulasi, 2) uji prasyarat analisis, dan 3) uji hipotesis.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

Hasil kuesioner terhadap 58 responden mengenai kinerja karyawan diperoleh Nilai Terendah (*Minimum*) 43; Nilai Tertinggi (*Maximum*) 68; *Mean* (M) 54,19; *Modus* (Mo) 52; *Median* (Me) 53; dan *Std. Deviation* 5,904. Berikut Tabel 1 tentang distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan.

**Tabel 1**  
*Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)*

Interval	F	%
43 – 46	3	5,17%
47 – 50	15	25,86%
51 – 54	18	31,03%
55 – 58	10	17,24%
59 – 62	5	8,62%
63 – 66	5	8,62%
67 – 70	2	3,45%
Jumlah	58	100%

Berdasarkan tabel 1, dapat disimpulkan nilai yang sering muncul pada kelas interval 51-54, dengan frekuensi 18 dan persentase 31,03%.

Berdasarkan kuesioner mengenai disiplin kerja terhadap 58 responden diperoleh hasil Nilai Tertinggi (*Maximum*) 58; Nilai Terendah (*Minimum*) 34; *Mean* (M) 47,03; *Median* (Me) 46; *Modus* (Mo) 46; dan *Std. Deviation* 4,296. Berikut tabel distribusi frekuensi variabel disiplin kerja:

**Tabel 2***Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )*

Interval	F	%
34 – 37	1	1,72%
38 – 41	3	5,17%
42 – 45	17	29,31%
46 – 49	21	36,21%
50 – 53	11	18,97%
54 – 57	4	6,90%
58 - 61	1	1,72%
Jumlah	58	100%

Berdasar Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa nilai yang sering muncul pada kelas interval 46-49, dengan frekuensi 21 dan persentase 36,21%.

Variabel fasilitas kerja berdasarkan kuesioner terhadap 58 responden diperoleh hasil *Mean* (M) 52,76 *Median* (Me) 52; *Modus* (Mo) 49; Nilai Tertinggi (*Maximum*) 63; Nilai Terendah (*Minimum*) 44; dan *Std. Deviation* 5,202. Berikut tabel distribusi frekuensi variabel fasilitas kerja:

**Tabel 3***Distribusi Frekuensi Variabel Fasilitas Kerja ( $X_2$ )*

Interval	F	%
44 - 46	5	8,62%
47 - 49	15	25,86%
50 - 52	13	22,41%
53 - 55	7	12,07%
56 - 58	6	10,34%
59 - 61	7	12,07%
62 - 64	5	8,62%
Jumlah	58	100%

Tabel 3 menunjukkan nilai yang sering muncul dapat disimpulkan pada interval 47-49, dengan frekuensi 15 dan persentase 25,86% selain itu interval 50-52 dengan frekuensi 13 dan persentase 22,41%.

Pengolah data menggunakan program SPSS 25.0 hasil uji normalitas nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$  menunjukkan keseluruhan data memiliki sebaran data yang normal. Sedangkan uji linieritas dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4***Hasil Uji Linieritas*

Variabel	Nilai Signifikansi
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,463
Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,794

Berdasarkan perhitungan uji linieritas Tabel 4, diperoleh nilai Sig.  $0,463 > 0,05$ , menunjukkan terdapat hubungan linier kinerja karyawan (Y) dengan disiplin kerja ( $X_1$ ) dan nilai Sig. sebesar  $0,794 > 0,05$  menunjukkan terdapat hubungan yang linier kinerja karyawan (Y) dengan fasilitas kerja ( $X_2$ ).

**Tabel 5***Hasil Uji Multikolinieritas*

Model	VIF
Disiplin Kerja	1,287
Fasilitas Kerja	1,287

Berdasarkan uji multikolinieritas Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai VIF  $X_1 = 1,287$  dan  $X_2 = 1,287$ . Berdasarkan nilai tersebut antara kedua variabel bebas tidak saling mempengaruhi karena nilai VIF  $< 10$ .

Hasil uji hipotesis persamaan regresi linier berganda yaitu:  $\hat{Y} = 0,604X_1 + 0,483X_2 + 0,323$ . Hasil uji t menunjukkan disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung} 4,285 > t_{tabel} 2,004$ , disimpulkan disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan untuk fasilitas kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung} 4,145 > t_{tabel} 2,004$ , disimpulkan fasilitas kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Uji F diperoleh hasil nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 33,633 > F_{tabel} 3,16$ , dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R_2$ ) sebesar 0,55 yang berarti variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 55%, sehingga diperoleh besarnya sumbangan efektif yang diberikan disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 28,1% dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) sebesar 26,9%.

## Pembahasan

Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi untuk disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Iniide dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 4,285 > t_{tabel} 2,004$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya. Mangkunegara (2013, hlm.129) menyatakan “disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”. Setelah dilakukan pengolahan skor dalam variabel disiplin kerja, skor yang dapat dicapai sebesar 69,17%, dengan jumlah nilai terendah pada item nomor 9 pada pernyataan “Saya selalu menaati peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan.” Hal tersebut menunjukkan kurangnya karyawan dalam menaati peraturan sebuah perusahaan. Beberapa karyawan masih melanggar peraturan perusahaan sehingga terdapat karyawan yang izin tidak masuk bekerja/tidak masuk bekerja tanpa izin terlebih dahulu dan beberapa karyawan masih ada yang datang terlambat sehingga tidak bisa hadir pada briefing pagi. Apabila seluruh karyawan dapat menaati peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan ketika bekerja, maka kinerja karyawan dapat lebih tinggi. Tingkat disiplin kerja sangat membantu dalam kinerja karyawan, seperti karyawan dapat mengarahkan dan mengendalikan perilakunya sehingga mampu melakukan pekerjaan dengan baik. Selain itu dengan disiplin kerja yang tinggi, perilaku karyawan akan sesuai dengan harapan sebuah perusahaan. Karyawan yang selalu memiliki disiplin kerja sanggup memotivasi dirinya sendiri untuk terus bergerak disiplin. Disiplin kerja menjadi salah satu penentu perilaku bekerja, disiplin kerja karyawan yang tinggi akan mampu menjalankan pekerjaan sesuai aturan. Hal ini menunjukkan pengaruh disiplin kerja yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi perilaku dalam bekerja dan kerjanya

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Husain (2018) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hasil perhitungan untuk fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di CV Iniide diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 4,145 > t_{tabel} 2,004$ ,  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Fasilitas kerja merupakan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Moenir (2015:121) menyatakan “fasilitas kerja atau fasilitas pelayanan atau adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu”. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini merujuk pada pengolahan skor variabel fasilitas kerja, 73,28% adalah skor yang dapat dicapai dengan nilai terendah pada item nomor 29 pada pernyataan “Fasilitas AC/kipas angin berfungsi dengan baik”. Hal tersebut menunjukkan bahwa kenyamanan fasilitas kerja karyawan harus lebih diperhatikan kembali. Beberapa karyawan seringkali mengeluh karena udara didalam ruangan ketika siang hari menjadi panas dan pengap sehingga tidak sedikit karyawan yang tidak nyaman bekerja ketika sudah siang hari. Apabila fasilitas yang sudah disediakan untuk kenyamanan karyawan seperti AC rutin dilakukan service berkala/kipas angin segera dilakukan service apabila mengalami kendala ketika

dinyalakan. Tingkat fasilitas kerja yang dimiliki perusahaan akan sangat membantu dalam kinerja karyawan, seperti fasilitas penunjang kesegaran ruangan untuk karyawan bekerja agar karyawan lebih nyaman dan fokus ketika bekerja. Selain itu dengan tingkat fasilitas kerja yang dimiliki, karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan. Perusahaan yang memiliki fasilitas kerja tinggi dapat menunjang pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan lebih mudah dan nyaman, menunjukkan pengaruh fasilitas kerja yang dimiliki sebuah perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian Hazmi dan Nugraha (2021) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh fasilitas kerja.

Disiplin kerja dan fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Iniide, terbukti dari besarnya sumbangan efektif kedua variabel sebanyak 55%. Disiplin kerja dan fasilitas kerja yang baik dan lengkap akan memberikan pengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan.

## Kesimpulan

Berdasarkan data yang sudah dianalisis, dapat disimpulkan yaitu ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Iniide. Hasil tersebut dibuktikan dengan perhitungan uji t yaitu nilai  $t_{hitung} 4,285 > t_{tabel} 2,004$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Ada pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di CV Iniide. Hasil tersebut terbukti melalui perhitungan uji t yaitu nilai  $t_{hitung} 4,145 > t_{tabel} 2,004$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di CV Iniide. Hal ini terbukti dari perhitungan nilai  $F_{hitung} 33,633 > F_{tabel} 3,16$  nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Adapun saran yang diberikan peneliti kepada Pimpinan Perusahaan berdasarkan data yang diperoleh hendaknya terus memberikan himbauan kepada karyawan agar selalu taat terhadap aturan di perusahaan. Oleh karena itu, perlu memperjelas, memperketat peraturan dan sanksi yang sudah berlaku serta menjalankan sanksi tersebut dengan tegas kepada karyawan yang melanggar peraturan. Untuk fasilitas yang dimiliki perusahaan dapat dilakukan rapat rutin untuk meninjau kembali fasilitas-fasilitas kerja karyawan yang memerlukan perbaikan ataupun pembaruan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu saran lain kepada Karyawan untuk merubah perilaku yang menyimpang dari aturan perusahaan agar perusahaan juga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan dengan lebih mudah. Untuk kurangnya fasilitas yang masih dimiliki perusahaan disarankan karyawan memaksimalkan penggunaan fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan dan memberikan saran kepada kepala/penanggung jawab sub bagian masing-masing agar dilakukan perbaikan/pembaruan apabila terdapat fasilitas kerja yang bermasalah/kurang optimal, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal dan kinerja karyawan semakin meningkat.

## Daftar Pustaka

- 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(4), 1-11
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Hazmi, C. R. V. A., & Nugraha, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal of Office Administration: Education and Practice*, 1(2), 282-297
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1)
- Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8)
- Rafieq, M., & Febriati, C. (2021). Effect of work climate and work facilities on employee performance at class I agricultural quarantine center Bandar Lampung. *Saburai International Journal of Social Sciences and Development*, 5(2), 67-76.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Moenir. (2015). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara

- Peng, X., Lee, S., & Lu, Z. (2020). Employees' perceived job performance, organizational identification, and pro-environmental behaviors in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 1-10
- Putra, I. W. A. P., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Agung Motor I di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(10), 2982-3011.
- Sirait, G. (2013). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SMA Negeri 8 Bengkong Batam. *CBIS Journal*, 1(2), 109-121
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Pendekatan Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Surajiyo, S., Suwarno, S., Kesuma, I. M., & Gustiherawati, T. (2021). The Effect of Work Discipline on Employees Performance with Motivation as a Moderating Variables in the Inspectorate Office of Musi Rawas District. *International Journal of Community Service & Engagement*, 2(1), 1-12.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Pustaka Baru Press
- Vosloban, R. I. (2012). The Influence of the Employee's Performance on The Company's Growth-A Managerial Perspective. *Procedia Economics and Finance* 3, 660-665