

**PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV. ASLA JAMBI**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi*

OLEH :

Nama : Aulia Balqis

Nim : 1700861201123

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI

TAHUN 2022

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan Ini Komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa Skripsi Sebagai Berikut :

NAMA : AULIA BALQIS

NIM : 1700861201123

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

JUDUL : PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV.ASLA JAMBI

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan Komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

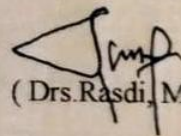
Jambi, Januari 2022

Dosen Pembimbing I



(Nuraini, SE,MM)

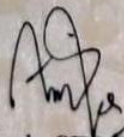
Dosen Pembimbing II



(Drs. Rasdi, MM)

Mengetahui :

Ketua Program Studi Manajemen



(Anisah, SE,MM)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan tim penguji ujian Komperhensif dan ujian skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada:

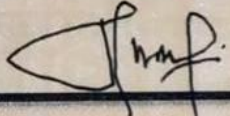
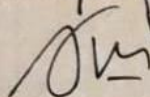
Hari : Sabtu

Tanggal : 05 Februari 2022

Jam : 08.00 – 10.00

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

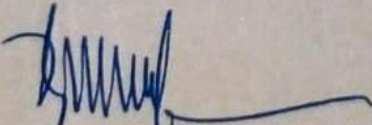
PANITIA PENGUJI

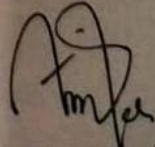
NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Hj. Reni Devita, S.E., M.M.	Ketua	 _____
Drs. Rasdi, MM	Sekretaris	 _____
Ubaidillah, S.E., M.M.	Penguji Utama	 _____
Nuraini, SE, MM	Anggota	 _____

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi manajemen


Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak, AK, C.A


Anisah, S.E., M.M

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aulia Balqis

NIM : 1700861201123

Program Studi : Manajemen SDM

Dosen Pembimbing : Nuraini, SE, MM / Drs. Rasdi, MM.

Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada CV.ASLA
Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang Saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiarisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, Saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Dengan demikian ini Saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka Saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini Saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, januari 2022

Yang Membuat Pernyataan



Aulia Balqis

ABSTRACT

AULIA BALQIS / 1700861201123 / THE EFFECT OF WORK FACILITIES ON PERFORMANCE AT CV.ASLA JAMBI / ADVISOR 1st : NURAINI, SE, MM / ADVISOR 2nd : Drs. RASDI, MM.

The purpose of this study was to determine and describe the work facilities and employee performance of CV. ASLA Jambi, to determine and analyze the effect of work facilities on the performance of employees of CV. ASLA Jambi. The benefits of this research provide additional information for interested parties in the industrial world about work facilities that have to do with employee performance so that efforts can be made to maintain work facilities that can improve work for employees.

This Study includes a descriptive study to test the hypothesis, sample this study where Cv. Asla Jambi of the 34 people, with population census method as respondents in answering the statement. The technique of collecting data using statements. Data analysis technique used was SPSS with simple regression analysis and t test.

The research method uses descriptive analysis methods with library research, field research, and Questionnaires. The location of this company is at Jl. Abdul Rahman Saleh No. 57 Rt.09/03 Jl.Paal Merah Lama Kec. Jambi Selatan. Company CV. Anugrah Sinar Laut Abadi (ASLA).

The result of the value that the t-count value is 4.627 calculations using the SPSS program while the t-table is 2.034 with a significant level of 5%, df (32) from the t distribution table. Shows that the value of t-count is greater than t-table ($t\text{-count} > t\text{-table}$) = $4.627 > 2.034$. This shows that work facilities have an effect on employee performance at Cv. Asla Jambi. Based on the results of calculations using SPSS, it shows that work facilities affect the performance of employees of Cv. Asla Jambi seen from the value of the coefficient of determination, namely with a value of 0.401 or 40.1% while the remaining 59.9% by other variables not explained in this study.

This shows that work facilities have an influence on employee performance at CV.ASLA Jambi. So that H_0 is rejected and H_1 is accepted. It is hoped that CV. ASLA Jambi will pay attention to facilities, especially machines and equipment that are not sufficient or incomplete in order to support employee work processes and have an impact on work results.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Saya panjatkan kepada Allah SWT., atas berkat Rahmat dan Karunia-Nya yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV.ASLA JAMBI”**.

Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 Prodi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Selama penyelesaian skripsi ini penulis banyak menerima masukan, bimbingan dan saran dari berbagai pihak. Saya juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga yang telah memberikan segala kasih sayang, dukungan dan do'a yang begitu besar, terutama Ayahanda Amirudin dan Ibunda Sumilah serta adik-adik dan keluarga lainnya. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu Saya dalam proses penyelesaian skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Bapak H. Fachruddin Razi, SH, MH selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Anisah, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.

4. Ibu Nuraini, SE, MM selaku Pembimbing Skripsi I yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan, pengetahuan serta saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak Drs. Rasdi, MM selaku Pembimbing Skripsi II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan, pengetahuan serta saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Seluruh tim pembahas ujian skripsi dan komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan masukan untuk skripsi ini.
7. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan kesempatan sehingga memperlancar aktivitas Penulis selama mengikuti perkuliahan.
8. Teman-teman seperjuangan pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi angkatan 2017 dan berbagai pihak yang Penulis tidak bisa sebutkan satu persatu.

Jambi, Januari 2022

Penulis

Aulia Balqis

LEMBAR PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim...

Alhamdulillah puji syukur saya panjatkan serta banyak terima kasih kepada Allah dan Rasul yang mana berkat rahmat dan karunia-Nya lah saya dapat menyelesaikan Skripsi ini.

Dengan ini, skripsi ini saya persembahkan kepada :

Ibunda dan ayahanda tercinta

Sebagai tanda bukti, hormat dan rasa terima kasih saya tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada ibu tercinta (Sumilah) dan ayah (Amirudin) yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, doa dan cinta kasih sayang yang tak terhingga kepada saya tanpa pernah berhenti untuk selalu menyemangati dan memberikan yang terbaik untuk saya hingga saat ini.

Mungkin ucapan terimakasih ini tidak dapat membalas semua budimu tapi kami anak-anakmu akan memberikan apapun demi kebahagiaanmu dan selalu berdoa semoga ibu dan ayah diberikan kesehatan dan selalu dalam lindungan Allah Dan Rasul hingga dapat melihat anak mu ini semua sukses.

Adik – adik tersayang

Terima kasih selanjutnya untuk adik - adik saya yang luar biasa, dalam memberi dukungan dan doa yang tanpa henti, (Aulia Dwi Riska,Suroyya Hidayati dan Anisah Mukarromah) yang selama ini sudah menjadi adik sekaligus sahabat bagi saya, terima kasih sudah menghibur kakak selama ini. I love you guys <3

Teman - teman

Buat temanku yang paling “istimewa” Yoga Tri Kristanto terima kasih selalu ada dan siap membantu disaat sulit, serta untuk sahabat-sahabat ku Nanda Parani Luse dan Meisy Alfalah Atika yang memberikan motivasi, nasihat, canda dan tawa serta waktu untuk membuatku tetap terus semangat untuk menyelesaikan skripsi ini, sahabat-sahabat seangkatan FE 2017 yang sama-sama berjuang hingga akhir. Terima kasih atas kebaikan dan kebersamaan selama ini semoga persahabatan dan pertemanan dapat terus berlangsung selamanya.

Dosen Pembimbing Skripsi

Untuk ibu Nuraini, SE, MM selaku Dosen Pembimbing I dan bapak Drs. Rasdi, MM selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih banyak saya ucapkan kepada bapak dan ibu, terutama kepada bapak karena sudah membantu dan membimbing saya selama ini, menasehati, mengajari dan mengarahkan saya sampai skripsi ini selesai.

Hanya sebuah karya kecil dan untaian kata-kata ini yang dapat kupersembahkan kepada Bapak dan ibu. Terima kasih banyak saya ucapkan. Atas segala kehilafan dan kekuranganku, mohon maaf yang sebesar-besarnya. Terimakasih...

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1. Latar Belakang Penelitian	1
2. Identifikasi Masalah	7
3. Rumusan Masalah	7
4. Tujuan Penelitian	8
5. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	
2.1 Tinjauan Pustaka	9
2.1.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1.1. Ekonomi	9
2.1.1.2. Manajemen	9
2.1.1.3. Fungsi Manajemen	10

2.1.1.4. Jenis Manajemen	11
2.1.1.5. Unsur-unsur Manajemen	12
2.1.1.6 . Tujuan Manajemen	13
2.1.1.7. Manfaat Manajemen	14
2.1.1.8. Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.1.9. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.1.10. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.1.11. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.1.12. Fasilitas	20
2.1.1.13. Fungsi Fasilitas	22
2.1.1.14. Kegunaan Fasilitas	22
2.1.1.15. Indikator Fasilitas	23
2.1.1.16. Kinerja	24
2.1.1.17. Tujuan Penelitian Kinerja	26
2.1.1.18. Manfaat Kinerja	26
2.1.1.19. Indikator Kinerja	27
2.1.1.20. Hubungan Antara Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja	28
2.1.2. Kerangka Pemikiran	29
2.1.3. Hipotesis	30
2.2. Metodologi Penelitian	31
2.3. Metode Penelitian Yang Digunakan	32
2.4. Jenis Dan Sumber Data	32
2.5. Metode Pengumpulan Data	32
2.6. Populasi Dan Sampel	33
2.7. Metode Analisa Data	34

2.8. Operasional Variabel	41
BAB III GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN	44
3.1 Sejarah Umum Objek Penelitian	44
3.2 Visi Dan Misi CV. ASLA Jambi	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Hasil Penelitian	47
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	47
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidik	49
4.5 Hasil Deskripsi Fasilitas Pada CV. ASLA Jambi	49
4.6 Hasil Deskriptif Kinerja Karyawan Pada CV. ASLA Jambi	57
4.7 Hasil Verifikatif Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. ASLA Jambi	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	67
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	69

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Table	Halaman
1.	Jumlah Karyawan	1
2.	Fasilitas	3
3.	Data Presentasi	6
4.	Skala Nilai Alternatif	36
5.	Skala Interval	37
6.	Operasional Variabel	42
7.	Karakteristik Responden Usia	48
8.	Karakteristik Responden Jenis Kelamin	49
9.	Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan	50
10.	Jawaban Responden Indikator Indikator	51
11.	Jawaban Responden Indikator Prasarana	52
12.	Jawaban Responden Indikator Kantor	53
14.	Jawaban Responden Indikator Inventaris	54
15.	Jawaban Responden Indikator Mesin Dan Peralatan	55
16.	Rekap Tanggapan Responden Fasilitas Kerja	56
17.	Jawaban Responden Indikator Kuantitas Perkejaan	58
18.	Jawaban Responden Indikator Kualitas Kerja	59
19.	Jawaban Responden Indikator Kerja Sama	60
20.	Jawaban Responden Indikator Tanggung Jawab	61
21.	Jawaban Responden Indikator Inisiatif	62

Daftar Gambar

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran	30

DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Judul Lampiran
1. Contoh Kuesioner	
2. Output SPSS	
3. Tabel Distribusi t	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2012:10).

Perusahaan CV. Anugrah Sinar Laut Abadi (ASLA) Jambi adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang distributor ikan beku. Perusahaan ini beralamat di Jl. Abdul Rahman Saleh No. 57 Rt.09/03 Kel. Paal Merah Lama Kec. Jambi Selatan. Biasanya perusahaan ini memasarkan ikan-ikannya ke pasar-pasar yang ada dikota jambi dan ke daerah kabupaten jambi. Pada perusahaan/CV Anugrah Sinar Laut Abadi (ASLA) Jambi terdapat beberapa karyawan yang ikut berpartisipasi dalam mengembangkan perusahaan tersebut. Berikut adalah tabel jumlah karyawan yang berkerja di CV ASLA Jambi:

Tabel 1
Jumlah Karyawan pada CV ASLA Jambi
Periode 2016-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase perkembangan (%)
2016	35	-
2017	38	8,57
2018	40	5,26
2019	42	5.00
2020	34	(19,04)

Sumber : CV ASLA, Jambi

Karyawan pada CV ASLA mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun, terdapat di tahun 2016 jumlah karyawan di CV ASLA sebanyak 35 karyawan, dan pada 2017 mengalami kenaikan sebanyak 38 karyawan dengan persentase perkembangan sebanyak 8,57%, dan pada tahun 2018 mengalami peningkatan/kenaikan jumlah karyawan sebanyak 40 karyawan dengan persentase perkembangan sebanyak 5,26%, pada tahun 2019 karyawan pada CV ASLA Jambi masih mengalami kenaikan dalam jumlah karyawan sebanyak 42, dengan perkembangan persentase sebanyak 5,00%, di tahun 2020 jumlah karyawan pada CV ASLA Jambi mengalami penurunan yang drastic sebanyak 34 jumlah karyawan dengan persentase (19,04)% hal ini mengakibatkan jumlah pertumbuhan karyawan mengalami fluktuasi

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Apriyadi (2017:25) 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. Dan indikator dari fasilitas kerja adalah: Penempatan ditata dengan benar, prasarana, perlengkapan kantor, peralatan inventaris, dan mesin dan peralatan. Adapun fasilitas yang disediakan atau yang terdapat di perusahaan CV.ASLA Jambi tersebut terdapat pada tabel berikut:

Tabel 2
Fasilitas yang terdapat di CV.ASLA Jambi

No	Fasilitas	Butuh	Tersedia	Persentase ketersediaan
1	Mobil Kantor	9	9	100%
2	Meja Kantor	5	3	60%
3	Kursi Kantor	15	13	87%
4	AC	3	3	100%
5	Komputer	5	5	100%
6	Printer	4	3	75%
7	Scaner	1	1	100%
8	Timbangan Ikan	6	3	50%
9	Box Ikan	60	55	92%
10	Obat obatan Kesehatan	7	7	100%
11	Wifi	1	1	100%
12	Toilet	4	4	100%
13	Ruangan pendingin	2	2	100%

Sumber: CV.ASLA Jambi

Fasilitas Kerja di CV.Anugrah Sinar Laut Abadi (ASLA) Jambi sudah cukup baik namun ada beberapa hal yang masih belum kondusif diantaranya adalah di perusahaan sudah terdapat kotak P3K namun belum adanya ruangan khusus dan juga lokasi perusahaan cukup jauh dengan klinik kesehatan sehingga karyawan yang mengalami keluhan terhadap kesehatan dalam bekerja atau sakit tidak bisa

mendapatkan bantuan dokter dengan cepat adapun fasilitas yang lain yang masih harus dipenuhi atau fasilitas tersebut masih dalam kondisi yang kurang baik.

Sehubungan dengan hal diatas fasilitas kerja merupakan hal yang akan berpengaruh terhadap setiap kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai bagi karyawan dan yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan akan membawa dampak yang positif sehingga hal ini dapat menambah rasa nyaman dan kinerja karyawan dapat meningkat CV ASLA Jambi merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pengiriman ikan beku diberbagai daerah provinsi Jambi dan diseluruh pasar yang ada di wilayah Jambi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011: 61). Kinerja karyawan bagian yang penting pada sebuah perusahaan, kinerja menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dapat berjalan baik di perusahaan dengan memberi hak-hak sebagai karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi sangat perlu untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang tinggi membuat karyawan merasa mempunyai tanggung jawab yang besar, berusaha keras untuk memecahkan setiap masalah yang ada pada setiap pekerjaan di perusahaan. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah karyawan akan mudah menyerah dalam menghadapi masalah perusahaan sehingga sulit untuk meraih tujuan yang ditetapkan.

Adapun indikator dari kinerja adalah: Kuantitas pekerjaan, kualitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif

Perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang baik dan saling mendukung sesuai dengan kebijaksanaan yang telah digariskan sehingga perkembangan kemajuan CV. ASLA Jambi yang diinginkan tersebut segera terwujud. Fasilitas yang terdapat atau disediakan CV ASLA berguna untuk kebutuhan para karyawan dalam menjalankan kegiatan di kantor tersebut, karena fasilitas pada kantor tersebut dianggap berperan yang sangat penting untuk kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Tabel 3
Data Presentase Penyelesaian Pekerjaan Kinerja Karyawan
CV. ASLA Jambi 2016 – 2020

Tahun	Program Kerja	Target/ton	Realisasi/ton	Presentasi Realisasi/%
2016	1. Pemasaran ke Kerinci	380	380	100%
	2. Pemasaran ke Sabak	355	257	72.39%
	3. Pemasaran ke Linggau	370	365	97.29%
	4. Pemasaran ke Pasar Jambi	400	400	100%
2017	1. Pemasaran ke Kerinci	383	327	85.37%
	2. Pemasaran ke Sabak	360	355	98.61%
	3. Pemasaran ke Linggau	375	369	98.40%
	4. Pemasaran ke Pasar Jambi	415	410	98.79%
2018	1. Pemasaran ke Kerinci	385	385	100%
	2. Pemasaran ke Sabak	362	362	100%
	3. Pemasaran ke Linggau	377	377	100%
	4. Pemasaran ke Pasar Jambi	321	280	87.22%
2019	1. Pemasaran ke Kerinci	380	360	94.73%
	2. Pemasaran ke Sabak	365	330	90,41%
	3. Pemasaran ke Linggau	380	379	99.73%
	4. Pemasaran ke Pasar Jambi	420	400	95.23%
2020	1. Pemasaran ke Kerinci	389	379	97.42%
	2. Pemasaran ke Sabak	310	250	80.64%
	3. Pemasaran ke Linggau	381	381	100%
	4. Pemasaran ke Pasar Jambi	425	418	98.35%

Sumber: CV.ASLA Jambi

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil kerja kinerja CV. ASLA Jambi mempunyai target penjualan yang telah ditetapkan. Sementara dari target yang telah ditetapkan masih ada yang belum terealisasi, hal tersebut dipengaruhi oleh fasilitas yang belum memadai atau belum lengkap.

Berdasarkan penjelasan di atas penulis tertarik dan berkeinginan untuk melakukan penelitian yang lebih terperinci, sehubungan degan mengenai fasilitas

terhadap kinerja karyawan dan menuangkannya dalam sebuah skripsi yang diberi judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV ASLA Jambi Periode 2016-2020”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian dan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi antara lain sebagai berikut:

1. Jumlah pegawai pada perusahaan CV. ASLA Jambi selama 5 tahun terakhir berfluktuasi.
2. Masih terdapat fasilitas yang belum terpenuhi seperti timbangan ikan dengan persentase ketersediaannya 50% dan meja kantor dengan persentase 60%.
3. Realisasi target penjualan belum tercapai seperti pada tahun 2020 dengan realisasi persentase 80,64%.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana fasilitas kerja dan kinerja karyawan CV. ASLA Jambi?
2. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan CV.ASLA Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan fasilitas kerja dan kinerja karyawan CV. ASLA Jambi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan CV. ASLA Jambi

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak – pihak yang berkepentingan dalam dunia industri tentang fasilitas kerja yang ada hubungannya dengan kinerja karyawan sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk mempertahankan fasilitas kerja yang dapat meningkatkan kerja pada karyawan.

- b. Bagi Peneliti

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan penulis berkaitan dengan fasilitas dan kinerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Ekonomi

Istilah ekonomi berasal dari kata “oikos” yang berarti rumah tangga atau keluarga, Dan “Nomos” yang berarti aturan, peraturan dan hukum. Jadi, secara garis besar dapat diartikan segala aturan atau manajemen dalam rumah tangga.

2.1.2 Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Suwanto, 2011:16). Menurut Chaniago (2013:10) mendefinisikan manajemen sebagai suatu seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, penyusunan dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

(Rasto, 2015:2) mendefinisikan bahwa manaejmen sebagai suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Manajemen, menurut Tanady (2017:01), “ilmu dan seni yang jauh lebih dinamis dan kompleks, dinamis karena didasarkan pada begitu cepatnya perkembangan dan perubahan dari kompetisi bisnis yang mempengaruhi permasalahan dan permasalahan

dalam bisnis dan kompleks karena membutuhkan jam terbang pengalaman organisasional, keuangan, pemasaran, strategi bisnis, dan lain sebagainya”.

2.1.3 Fungsi Manajemen

a. Planning

Proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu dan mengembangkan rencana aktivitas kerja dalam sebuah organisasi. Perencanaan merupakan proses yang penting dari segala bentuk fungsi manajemen, karena adanya perencanaan semua fungsi-fungsi lainnya tidak akan dapat berjalan.

b. Organizing

Setiap tujuan disebuah organisasi pasti ingin dicapai dan untuk meraih hal tersebut, pengorganisasian sangat berperan penting. Dalam sebuah perusahaan, pengorganisasian biasanya disusun dalam bentuk badan organisasi atau struktur organisasi, setelah itu batu dipecah menjadi beberapa jabatan.

c. Actuating

Actuating atau pelaksanaan adalah suatu tindakan yang mengusahakan agar semua perencanaan dan tujuan perusahaan dapat terwujud dengan baik dan seperti yang diharapkan. Jadi, pelaksanaan merupakan suatu upaya yang menggerakkan orang-orang yang mau bekerja dengan sendirinya atas kesadaran dan tanggung jawabannya masing-masing.

d. *Controlling*

Controlling atau pengawasan adalah proses pengamatan, penentu standar yang akan diwujudkan, menilai kinerja pelaksanaan, dan jika diperlukan mengambil tindakan korektif, sehingga pelaksanaan dapat berjalan dengan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan.

2.1.4 Jenis Manajemen

a. Manajemen Keuangan

Untuk mengatur kegiatan perencanaan, penganggaran, pemeriksaan, pengolahan, pengendalian, pencarian, dan penyimpanan dana yang dimiliki suatu organisasi.

b. Manajemen Pemasaran

Untuk mengembangkan produk, komunikasi, dan promosi, strategi distribusi, penetapan harga dari produk pemberian pelayanan untuk memenuhi dan memuaskan kebutuhan konsumen.

c. Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki dan menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan.

2.1.5 Unsur – unsur Manajemen

a. Man

Unsur pertama adalah man atau manusia, dengan melakukan proses manajemen manusia sangat berperan penting untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Manusia dapat dibilang sangat penting dalam unsur manajemen ini.

b. Money

Uang adalah unsur yang sangat penting dalam berjalannya pekerjaan yang akan dicapai sesuai dengan tujuan. Sebuah pekerjaan yang sedang berjalan akan membutuhkan perlengkapan dan peralatan untuk melancarkan proses tersebut.

c. Material

Dalam sebuah proses mencapai sebuah tujuan memiliki persediaan bahan baku sangatlah dibutuhkan, jika bahan baku tidak tersedia untuk menjalankan produksi maka proses tersebut akan terhambat dalam jangka pendek maupun panjang.

d. Machine

Dengan menggunakan mesin akan membantu mempercepat pekerjaan yang dilakukan, mesin dilakukan untuk memproses bahan baku menjadi sebuah produk yang berkualitas.

e. Method

Metode yang digunakan untuk menjalankan proses manajemen dapat dilakukan dengan pemikiran manusia, sehingga metode dapat membuat proses tersebut lebih mudah dan cepat selesai dalam mencapai tujuan.

f. Market

Adanya pasar membuat produksi terjual dan dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan dari produk tersebut.

g. Menit (Waktu)

Memerlukan peninjauan proses perencanaan manajemen dan harus menggunakan waktu yang seefektif mungkin.

2.1.6 Tujuan Manajemen

- a. Melaksanakan dan mengevaluasi strategi yang kita pilih secara efektif dan efisien.
- b. Mengevaluasi kinerja, meninjau, dan mengkaji ulang situasi serta melakukan berbagai penyesuaian dan koreksi jika terdapat penyimpangan di dalam pelaksanaan strategi
- c. Senantiasa memperbaharui strategi yang kita rumuskan agar sesuai dengan perkembangan lingkungan eksternal
- d. Senantiasa meninjau kembali kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman peluang yang ada.
- e. Senantiasa melakukan inovasi atas kegiatan sehingga kita hidup lebih teratur.

2.1.7 Manfaat Manajemen

Manajemen memiliki manfaat dalam pengembangan organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, baik secara pribadi maupun organisasi.
2. Membantu keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.
3. Adanya manajemen, berguna untuk mencapai efisiensi dan efektivitas serta menjaga keseimbangan dari berbagai tujuan.

Berdasarkan pengertian-pengertian manajemen diatas, maka dalam penelitian ini dapat memahami bahwa manajemen merupakan suatu rangkaian kegiatan yang memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan pengawasan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2012:4) Mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Bangun (2012:4) Mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerak dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi,

pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2019:10), “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Manajemen sumber daya Manusia menurut Dessler (2015:3), “proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan, dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”.

Menurut Mathis (2012:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam suatu organisasi, di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia (Hadari, 2016:12).

2.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2009:21) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, perngorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

a. Perencanaan (*Human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasi.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif, serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Penegndalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semuan karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dengan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui penelitian dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2012:7-8) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

- a. Memberi pertimbangan dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan oerganisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi khususnya yang berkaitan dengan implementasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.

- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM, setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

2.2.3 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Indikator manajemen sumber daya manusia menurut Afandi (2018: 10) adalah sebagai berikut:

- 1. Tugas Kerja yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan.
- 2. Kualitas Kerja yaitu hasil kerja yang berstandar dan sesuai dengan yang diinginkan.
- 3. Kuantitas yaitu jumlah hasil produksi kerja karyawan.
- 4. Ketepatan Waktu yaitu hasil produksi karyawan.
- 5. Efektivitas Biaya yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

Bedasarkan uraian pengertian mengenai manajemen sumber daya manusia diatas yang diungkapkan beberapa para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa

manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan manajemen manusia dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3 Fasilitas

Menurut Apriyadi (2017:25) 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.

Menurut Moenir (2011:29) fasilitas merupakan sarana prasarana berbentuk fisik yang berupa peralatan dan perlengkapan yang digunakan sebagai penunjang kegiatan berfungsi memudahkan pencapaian tujuan kegiatan yang dilakukan. Menurut Ovidiu, (2018) Fasilitas kerja adalah suatu perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan suatu tuntutan pekerjaan.

Menurut Barry, (2012:11) fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali suatu instansi kantor dinas dalam menjalankan aktivitas bekerja untuk mendapatkan kinerja pegawai yang maksimal sangat mengandalkan fasilitas kerja yang lengkap untuk dapat mempermudah dan

menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efisien dan hasil kerja yang optimal. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Chasanah & Rustiana, 2017), yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

Hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik fasilitas kantor, maka akan semakin baik juga kinerja pegawai. Menurut (Kurnia, Daulay & Nugraha, 2019:37) fasilitas dapat diartikan sebagai prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu.

Menurut (Silfa, 2015:21) fasilitas kerja merupakan alat atau sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan agar karyawan akan tetap bekerja lebih produktif. Sedangkan menurut (Dahlius & Ibrahim, 2016:33) fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan bentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relative. Menurut Hartanto karakteristik dari saran pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

1. Mempunyai bentuk fisik.
2. Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan.
3. Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal.
4. Mempunyai jangka waktu relative atau lebih dari satu bulan.

2.3.1 Fungsi Fasilitas

Berkaitan dengan ketersediaan fasilitas untuk menunjang proses pelaksanaan pekerjaan, menurut Moenir (2016:119) mengemukakan bahwa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
2. Meningkatkan produktivitas, baik barang maupun jasa.
3. Kualitas produk yang lebih baik/terjamin.
4. Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
5. Lebih mudah/ sederhana dalam gerak para pelakunya.
6. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka.

2.3.2 Kegunaan Fasilitas

Menurut Moenir (2016:120) fasilitas kerja ditinjau dari segi kegunaanya (*utilization*) terdiri dari 3 golongan, yaitu:

- 1) Peralatan Kerja, Yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan gunanya.
- 2) 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, *furniture*.

- 3) Perlengkapan bantu atau fasilitas , yaitu semua jenis benda yang berfungsi membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan misalnya mesin *lift*, mesin pendingin ruangan, mesin absensi, mesin pembangkit tenaga.

2.3.3 Indikator Fasilitas

Fasilitas Kerja diukur dengan menggunakan beberapa indikator yang digunakan menurut (Arpriyadi : 2017 : 25) yaitu:

1. Penempatan ditata dengan benar
2. Prasarana
3. Perlengkapan kantor
4. Peralatan inventaris
5. Mesin dan peralatan

Pendapatan lain mengatakan indikator dari fasilitas kerja (Silfa : 2015:23) adalah sebagai berikut:

1. Sarana dan prasarana merupakan merupakan segala sesuatu alat sebagai penunjang utama yang dapat dipakai dalam mencapai tujuan.
2. Jaminan kesehatan jaminan ini memperluas kompensasi tidak langsung yang tidak sekedar mengenai pekerja yang menderita sakit berkepanjangan tetapi juga berbagai aspek kesehatan lainnya.

3. Insentif merupakan pembayaran langsung yang didasarkan pada kinerja baik secara individual maupun kelompok.
4. Kompensai merupakan bentuk balas jasa atas pelaksanaan tugas – tugas yang telah dikerjakan oleh karyawan.
5. Jenjang karir merupakan perkembangan atau kemajuan karir seseorang dalam pekerjaannya.

2.4. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara:2011: 61)

Menurut Kaswan (2012:187) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil tingkat kesuluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hasibuan (2013:94) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Abdullah (2014:3) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi. Kinerja menurut Kasmir (2016:182), “kinerja

merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Kaswan (2012: 187) ada 6 kriteria utama yang digunakan dalam menilai kinerja yaitu :

1. Kualitas

Seberapa jauh atau baik proses atau hasil yang dijalankan aktivitas mendekati kesepakatan ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjelaskan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah disesuaikan.

3. Ketepatan Waktu

Seberapa jauh atau baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada.

4. Efektivitas Biaya

Seberapa jauh atau baik sumber daya organisasi misalnya manusia, teknologi, bahan dimaksimalkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi.

5. Kebutuhan untuk *supervise*

Seberapa jauh atau baik seorang karyawan melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

6. Dampak Interpersonal

Seberapa jauh dan baik karyawan meningkatkan harga diri, itikat baik (*goodwill*) dan kerjasama antara semua karyawan dan bawahan yang ada di tempat kerja.

2.4.1 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai acuan untuk menentukan kompensasi, struktur upah, kenaikan gaji, dan lain sebagainya,
- 2) Untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga manajemen dapat menentukan karyawan yang tepat pada posisi pekerjaan yang tepat.
- 3) Sebagai suatu dasar untuk mempengaruhi kebiasaan karyawan.

2.4.2 Manfaat Kinerja

Manfaat penilaian kinerja menurut Fahmi (2014:45) penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat yaitu:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti : promosi, transfer, dan pemberhentian.

3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:61) menyatakan indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Kerja sama
4. Tanggung jawab
5. Inisiatif

Menurut Moeheriono (2012:114) menyatakan indikator kinerja karyawan dapat dibagi menjadi atas enam indikator, yaitu:

- a. Efektivitas

Efektivitas adalah pencapaian tujuan dan target dalam batas waktu yang sudah ditetapkan tanpa sama sekali memperdulikan biaya yang sudah dikeluarkan.

- b. Efisien

Efisien adalah kemampuan untuk bekerja dengan baik dan menghasilkan hasil yang baik dengan menggunakan waktu, uang, dan hal yang lainnya dengan cara yang paling efektif.

c. Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

d. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau hasil dari produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan – kegiatan lain.

e. Produktivitas

Produktivitas merupakan perbandingan antara input (masukan) dan output (keluaran) dalam kegiatan menghasilkan suatu produk ataupun jasa.

f. Keselamatan

Keselamatan merupakan suatu keadaan aman, dalam kondisi yang aman secara fisik, sosial, spiritual, finansial, dan psikologis bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.

2.5 Hubungan Antara Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Fasilitas kerja merupakan bagian penting dalam perusahaan. Kinerja karyawan sangat ditentukan oleh fasilitas yang diberikan guna menunjang pekerjaan karyawan

untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Di era globalisasi seperti ini fasilitas kerja memiliki peran penting untuk menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan karena semakin banyak pekerjaan semakin banyak pula fasilitas yang dibutuhkan serta semakin modern fasilitas peralatan dan perlengkapan kantor yang diberikan kepada karyawan semakin optimal pula kinerja karyawan.

Menurut Moekijat (2007:155) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan. Dalam penelitian Almustofa (2013:144) yang berjudul Pengaruh Pemberian Fasilitas, Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Maros yang menggunakan semua populasi menjadi sampel yaitu 30 orang karyawan pada koefisien R square menunjukkan bahwa variabel fasilitas, pendidikan, dan disiplin berpengaruh sebesar 71,6% dan 28,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

2.6 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2018:60) mengemukakan bahwa Kerangka Berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting.



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasari oleh teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang dipeoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2011: 167). Adapun hipotesis ini adalah :

1. Diduga Fasilitas kerja dan kinerja di CV. ASLA Jambi lengkap/tinggi.
2. Diduga Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.

ASLA Jambi.

2.8 Metodologi Penelitian

2.8.1 Metode penelitian yang digunakan

Metode penelitian adalah langkah yang dimiliki dan dilakukan oleh peneliti dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi pada data yang telah didapatkan tersebut. Adapun metode penelitian menurut para ahli sebagai berikut: Menurut Sangadji, (2010:4), metode penelitian adalah ilmu yang mengkaji ketentuan atau aturan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian. Penelitian merupakan suatu kegiatan yang salah satu tujuannya adalah mengembangkan pengetahuan, sedangkan ilmu merupakan bagian pengetahuan yang memenuhi kriteria tertentu yaitu rasional dan teruji.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, karena data fasilitas (x) dan data Kinerja (y) yang diperoleh berupa data Kuantitatif.

Menurut V. Sujarweni, (2014:39), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan – penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan Prosedur – Prosedur statistik atau cara lain dari kuantitatif (Pengukuran).

Menurut Sugiono, (2010:13), penelitian kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umum dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data

bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dikarenakan data yang akan diolah merupakan yang menjadi fokus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti.

2.8.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder :

1. Data Primer

Menurut Nsirmawati, (2008:98) data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data Primer diperoleh langsung dari responden yakni karyawan yang bekerja di CV. ASLA Jambi.

Data merupakan hasil wawancara dan instrument kuisioner.

2. Data Sekunder

Menurut Sekaran, (2011:76) data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber – sumber yang telah ada. Data sekunder dalam penelitian ini didapat dari bagian personalia CV. ASLA Jambi.

2.8.3 Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Menurut Sugiono, (2013:324) metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Untuk memperoleh data dan informasi secara representatif maka metode pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah Istijanto, (2009:34) :

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*).

Dalam metode pengumpulan data ini penulis mencoba mempelajari dan mengkaji yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti, termasuk didalamnya adalah buku-buku, majalah, laporan, jurnal-jurnal dan sebagainya.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*).

Untuk memperoleh data primer, penulis turun lapangan, dengan harapan memperoleh data yang benar-benar obyektif, adapun teknik pengambilan data yang dilakukan adalah:

c. *Survey* (Kuisisioner).

Survey adalah suatu pengumpulan data dimana angket merupakan alat pengumpulan data yang utama.

2.8.4 Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2013:). Populasi dalam penelitian ini ada 34 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada Sugiono, (2011:8).

Dalam penelitian ini yang terjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV. ASLA Jambi tahun 2020 yang berjumlah 34 orang. Metode yang digunakan adalah metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden.

2.8.5 Metode Analisa Data

Metode analisis data adalah suatu metode atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan, yang terutama

adalah masalah yang tentang sebuah penelitian. Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk menilai karakteristik dari sebuah data. Berikut pengertian analisis deskriptif menurut para ahli : Menurut Umar (2014:23), analisis deskriptif adalah menyesuaikan keadaan sebenarnya dan menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah dan menggunakan teori-teori yang dipelajari dan konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan berpijak dalam menganalisis.

Analisis deskriptif bertujuan untuk menjelaskan karakteristik umum CV.ASLA Jambi. Analisis ini adalah dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk melihat apakah tingkat perolehan nilai (skor variabel) yang diteliti masuk dalam kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi. Seperti yang dikemukakan oleh Umar, (2003:225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot.

Data dan informasi yang diperoleh, dianalisis secara deskriptif, untuk menganalisis tanggapan karyawan CV. ASLA Jambi tentang pengaruh fasilitas terhadap kinerja digunakan likert dengan lima pilihan, yaitu:

Tabel 4

Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuisioner

Sangat Belum Cukup/Sangat Rendah	SBC/SR	Skor 1
Belum Cukup/Rendah	BC/R	Skor 2
Sedang/Sedang	S/S	Skor 3
Cukup/Tinggi	C/T	Skor 4
Sangat Cukup/Sangat Tinggi	SC/ST	Skor 5

Untuk menganalisis permasalahan di atas pada CV.ASLA Jambi, digunakan skala penelitian dengan frekuensi skor item pernyataan. Seperti yang digunakan Umar, (2014:225), bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot, rumus yang digunakan adalah:

Rentang Skala

Skor Terendah adalah = Bobot Terendah X Jumlah Sampel

Skor Tertinggi adalah = Bobot Tertinggi X Jumlah Sampel

Skor Terendah = $1 \times 34 = 34$

Skor Tertinggi = $5 \times 34 = 170$

Langkah berikutnya yaitu menggunakan rentang skala penilaian (rating skala) untuk menentukan posisi tanggapan responden dengan menggunakan skor setiap variabel. Selanjutnya menentukan rentang skala dengan rumus (Umar, 2014:225) digunakan rumor sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Skala

m = Nilai Skor Tertinggi

Berdasarkan ketentuan ini, maka kriteria pengklasifikasian mengenai variabel fasilitas dan kinerja karyawan CV.ASLA Jambi adalah :

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$RS = \frac{34 (5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{136}{5} = 27,2$$

Setelah diketahui intervalnya, maka Interval dari kriteria penelitian rata – rata adalah sebagai berikut :

Tabel 5

Tabel Skala Interval

Sangat Belum Cukup/Sangat Rendah	34 – 61,1
Belum Cukup/Rendah	61,2 – 88,3
Sedang/Sedang	88,4 – 115,5
Cukup/Tinggi	115,6 – 142,7
Sangat Cukup/Sangat Tinggi	142,8 - 170

a) Regresi Linier Sederhana

Regresi merupakan suatu alat ukur yang juga dapat digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar variabel. Ada beberapa pengertian regresi linier menurut para ahli sebagai berikut:

Dalam Soemantri (2011;243), dinyatakan bahwa regresi linier sederhana bertujuan untuk mempelajari hubungan linier antara dua variabel. Regresi Linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara X terhadap Y atau merupakan jawaban dari hipotesis. Menurut Sugiyono (2014;270), Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Variabel Kinerja

X = Variabel Fasilitas kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = eror

Model regresi sederhana : $Y = a + bX + e$,dimana Y adalah variabel tak bebas (nilai duga) X adalah variabel bebas, a adalah penduga bagi intercept (a).

b) Analisis Koefisien Determinasi Dan Korelasi

Koefisien Determinan menurut Ghazali (2012:97), “Koefisien Determinan merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi dengan kata lain angka dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$) artinya Variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya Variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

Korelasi menurut Syehk (2011:87), “adalah analisis yang tersusun untuk mengetahui antara satu variabel dengan variabel lainnya. Baik hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat atau variabel satu dengan variabel lainnya.

a) Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun observasi. Berikut uji hipotesis menurut para ahli : Menurut Purwanto (2008:137), hipotesis adalah pernyataan atau tuduhan bahwa sementara masalah penelitian

yang kebenarannya masih lemah (belum tentu benar) sehingga harus diuji secara empiris. Untuk menguji hipotesis penelitian, harus terlebih dahulu menjadi *term statistic*.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga Fasilitas lengkap dan Kinerja CV.ASLA Jambi tinggi.
2. Diduga Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. ASLA Jambi

b) Uji t

Untuk menentukan ada tidaknya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen maka dalam penelitian ini akan menggunakan uji hipotesis dengan Uji t. Uji t digunakan menguji hipotesis dilakukan secara parsial dengan uji t, yaitu menguji signifikan konstanta dan variabel dependen yang terdapat dalam persamaan tersebut apakah berpengaruh terhadap nilai variabel dependen Priyatno, (2011;84), rumusnya :

$$t \text{ hitung } x = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi Parsial

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Data atau Kasus

Dalam uji t digunakan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 = 0$: Fasilitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

karyawan.

$H_1 \neq 0$: Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

antar nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan

95% ($\alpha = 0,05/2$) dengan uji 2 sisi, dengan kriteria keputusan :

- a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan variabel fasilitas terhadap kinerja.
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel fasilitas terhadap variabel kinerja.

2.8.6 Operasional Variabel

Definisi operasional adalah semacam petunjuk kepada kita tentang bagaimana cara mengukur suatu variabel. Operasional variabel berisi tabel – tabel uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi – dimensi, dari dimensi – dimensi indikatornya. Setiap indikator ditetapkan suatu pengukuran serta skala pengukurannya Umar (2014;168). Operasional variabel terdiri dari :

- a. Variabel Bebas (Independen) : Adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini Fasilitas merupakan variabel yang mempengaruhinya.

- b. Variabel Terikat (Dependen) : Adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini Kinerja menjadi variabel yang mempengaruhi.

Tabel 2.4
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
Fasilitas Kerja	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. Apriyadi (2017:25)	1. Penempatan ditata ddengan baik	1. Penempatan sesuai dengan kebutuhan 2. Jumlah peralatan yang sesuai	Ordinal
		2. Prasarana	1. Tingkat ketersediaan prasarana pendukung yang memadai aktivitas perusahaan 2. Tingkat ketersediaan prasana pendukung yang sesuai kebutuhan karyawan	
		3. Perlengkapan kantor	1. Tingkat ketersediaan perlatan kantor yang memadai aktivitas perusahaan 2. Tingkat ketersediaan peralatan	

			elektronik yang memadai aktivitas perusahaan	
		4. Peralatan inventaris	1. Tingkat ketersediaan kendaraan inventaris sesuai kebutuhan karyawan 2. Kecukupan ruangan pendingin ikan	
		5. Mesin dan Peralatan	1. Tingkat ketersediaan mesin yang digunakan 2. Tingkat ketersediaan peralatan yang digunakan	
Kinerja karyawan	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kuantitas Pekerjaan	1. Peningkatan Produktivas 2. Berusaha menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		2. Kualitas Kerja	1. Ketepatan waktu 2. Ketelitian	
		3. Kerja Sama	1. Kekompakan 2. Melakukan Tugas sesuai Kesepakatan	
		4. Tanggung Jawab	1. Hasil Kerja 2. Pengambilan Keputusan	

	Mangkunegara (2011: 61)	5. Inisiatif	1. Ide-ide Perbaikan 2. Kemampuan bekerja tanpa intruksi	
--	----------------------------	--------------	---	--

BAB III

GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

3.1 Sejarah Umum Objek Penelitian

Perusahaan CV. Anugrah Sinar Laut Abadi (ASLA) Jambi adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang distributor ikan beku, seperti ikan sereh, ikan kembung, ikan tongkol dan ikan dencis. Perusahaan ini beralamat di Jl. Abdul Rahman Saleh No. 57 Rt.09/03 Kel. Paal Merah Lama Kec. Jambi Selatan. Perusahaan CV. Anugrah Sinar Laut Abadi (ASLA) Jambi berdiri pada tahun 1992, seiring berkembangnya waktu tak terasa perusahaan ini telah berjalan 29 tahun lamanya. Biasanya perusahaan ini memasarkan ikan-ikannya ke pasar-pasar yang ada dikota jambi dan ke daerah kabupaten jambi.

Kepemimpinan pada CV. ASLA Jambi masih dipimpin oleh H. Kahar dari pertama kali beridir hinga sekarang belum ada perubahan kepala kepemimpinan. CV. ASLA dibangun diatas tanah H. Kahar dengan luasnya 1076 M2. Wilayah CV. ASLA Jambi dengan batas wilayahnya sebagai berikut :

Sebelah Utara : Tanah H. Kahar

Sebelah Timur : Tanah Rumah Warga

Sebelah Selatan : Tanah H. Kahar

Sebelah Barat : Tanah H. Kahar

Dalam melaksanakan tugasnya, maka CV. ASLA sebagai :

1. Membeli Produk
2. Menyimpan Produk
3. Menjual Produk
4. Mengangkut Produk
5. Klasifikasi Produk
6. Informasi Produk
7. Promosi Produk

3.2 Visi Dan Misi CV. ASLA Jambi

1. Visi CV. ASLA Jambi

Visi merupakan serangkaian kata yang didalamnya terdapat impian, cita-cita, atau nilai inti dari suatu lembaga atau organisasi. Yang berisi pikiran-pikiran yang terdapat didalam benak pendiri. Adapun yang menjadi visi CV.ASLA sebagai berikut:

Menjadi penyedia produk pangan ikan beku yang berkualitas tinggi serta terlengkap di kota Jambi.

2. Misi CV. ASLA Jambi

Misi adalah suatu proses atau tahapan yang seharusnya dilalui oleh suatu lembaga atau instansi atau organisasi dengan tujuan bisa mencapai visi. Adapun yang menjadi misi CV.ASLA sebagai berikut:

1. Memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan dengan mengutamakan produk yang berkualitas.
2. Menjalin kerja sama yang baik dengan pemasok dengan itikad baik dan saling menguntungkan.
3. Menjalin hubungan baik dengan masyarakat sekitar dan bertanggung jawab menjalankan usaha lingkungan masyarakat sekitarnya.
4. Berkomitmen untuk terus melakukan pengembangan sumber daya manusia yang unggul, jujur, dan loyal.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. ASLA Jambi yang berjumlah 34 orang. Karakteristik responden karyawan CV. ASLA Jambi terdiri dari usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan responden. Adapun tingkat responden tersebut sebagai berikut:

4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karyawan CV. ASLA Jambi yang menjadi responden dalam penelitian ini terdiri dari 34 orang dengan karakteristik usia 20 – 45 tahun. Karakteristik responden berdasarkan usia digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur Responden	Jumlah Responden	Presentase %
1	20 – 25	13	38,24
2	26 – 30	6	17,65
3	31 – 35	6	17,65
4	36 – 40	5	14,70
5	41 – 45	4	11,76
	Jumlah	34	100

Sumber : Olahan Data Primer (2021)

Dari table 4 diatas banyak diperoleh data bahwa jumlah persentase responden yang paling banyak berada pada interval 20 – 25 tahun yaitu sebesar 38,23 atau sebanyak 13 orang responden, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memasuki tahapan usia muda. Selanjutnya diikuti responden antara 26 – 30 tahun dan 31 – 35 tahun yaitu sebesar 17,65 % atau sebanyak 6 orang responden. Usia responden 36 – 40 tahun yaitu sebesar 14,28% atau sebanyak 5 orang responden. Paling rendah usia responden antara 41 – 45 tahun yaitu sebesar 11,76% atau sebanyak 4 orang responden.

4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Perempuan	6	17,65
2	Laki – laki	28	82,35
	Jumlah	34	100

Sumber: Data Primer (diolah), Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki dengan jumlah 28 orang (82,35%) dan perempuan berjumlah 6 orang (17,65%).

4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	25	73,53
2	S1	9	26,47
	Jumlah	34	100

Sumber: Data Primer (diolah), Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden berdasarkan tingkat pendidikan terbanyak yaitu SLTA dengan jumlah 25 orang (73,53%) dan S1 dengan jumlah 9 orang (26,47%).

4.5 Hasil Deskripsif fasilitas Pada CV. ASLA Jambi

Fasilitas kerja pada CV. ASLA Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden dalam indikator fasilitas kerja sebagai berikut:

A. Penempatan Ditata Dengan Baik

Hasil jawaban responden terhadap indikator dari Penempatan Ditata Dengan Baik dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4**Jawaban Responden Terhadap Indikator Penempatan Ditata Dengan Baik**

No	Pernyataan	SBC	BC	S	C	SC	SKOR	KET
		1	2	3	4	5		
1	Fasilitas diletakkan diposisikan di tempat baik dan benar			1	5	28	163	Sangat cukup
2	Penempatan fasilitas dilakukan dengan strategis agar tidak menghalangi atau menghambat pekerjaan			2	6	26	160	sangat cukup
	TOTAL						323	
	Rata – rata						161,5	Sangat cukup

Sumber: Data primer (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan dari indikator tersebut sangat cukup, dimana nilai skor dari pernyataan Fasilitas diletakkan diposisikan di tempat baik dan benar sebesar 163 dengan keterangan sangat cukup. Dan pernyataan Penempatan fasilitas dilakukan dengan strategis agar tidak menghalangi atau menghambat pekerjaan memiliki skor sebesar

160 dengan keterangan sangat cukup. Secara keseluruhan memiliki rata – rata sebesar 161,5 yang artinya responden menjawab sangat cukup.

B. Prasarana

Hasil jawaban Responden terhadap indikator dari Prasarana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Jwaban Responden Terhadap Indikator Prasarana

No	Pernyataan	SBC	BC	S	C	SC	SKOR	KET
		1	2	3	4	5		
3	Prasarana yang tersedia dapat mengoptimalkan hasil kerja			1	9	24	159	Sangat cukup
4	Ketersediaan prasarana telah sesuai kebutuhan karyawan				10	24	160	Sangat cukup
	TOTAL						319	
	Rata – rata						159,5	Sangat cukup

Sumber: Data Primer (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jawaban responden terhadap pernyataan Prasarana yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja dengan skor sebesar 159 dengan keterangan sangat cukup. Dan pernyataan Ketersediaan

prasarana telah sesuai kebutuhan karyawan dengan skor 160 dengan keterangan sangat cukup. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata – rata skor jawaban sebesar 159,5 yang artinya indikator tersebut dinilai sangat cukup.

C. Perlengkapan Kantor

Hasil jawaban responden terhadap indikator Perlengkapan Kantor dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6

Jawaban responden terhadap Indikator Perlengkapan Kantor

No	Pernyataan	SBC	BC	S	C	SC	SKOR	KET
		1	2	3	4	5		
5	Perlengkapan kantor saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja				9	25	161	Sangat cukup
6	Peralatan elektronik yang tersedia sudah memadai aktivitas perusahaan			1	9	24	159	Sangat cukup
	TOTAL						320	
	Rata – rata						160	Sangat cukup

Sumber: Data Primer (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden terhadap pernyataan Perlengkapan kantor saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja dengan skor 161 dengan keterangan sangat cukup. Dan pernyataan Peralatan eletronik yang tersedia sudah memadai aktivitas perusahaan dengan skor 159 dengan keterangan sangat cukup. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata – rata skor jawaban sebesar 160 artinya pertimbangan indikator perlengkapan kantor dinilai sangat cukup oleh karyawan CV. ASLA Jambi.

D. Peralatan Inventaris

Hasil jawaban responden terhadap indikator Peralatan inventaris dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Jawaban Responden Terhadap Indikator Peralatan Inventaris

No	Pernyataan	SBC	BC	S	C	SC	SKOR	KET
		1	2	3	4	5		
7	Kendaraan inventaris sudah mencukupi operasional perusahaan				14	20	156	Sangat cukup
8	Ketersediaan ruang pendingin sudah sesuai kebutuhan				11	23	159	Sangat cukup

	TOTAL						315	
	Rata – rata						157,5	Sangat setuju

Sumber: Data Primer (diolah),2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden terhadap pernyataan Kendaraan inventaris sudah mencukupi operasional perusahaan dengan skor 156 dengan keterangan sangat cukup. Dan pernyataan Ketersediaan ruang pendingin sudah sesuai kebutuhan dengan skor 159 dengan keterangan sangat cukup. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata – rata skor jawaban sebesar 157,5 artinya pertimbangan indikator Peralatan inventaris dinilai sangat cukup oleh karyawan CV. ASLA Jambi.

E. Mesin Dan Peralatan

Hasil Jawaban responden terhadap indikator Mesin Dan Peralatan dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Jawaban Responden Terhadap Indikator Mesin Dan Peralatan

No	Pernyataan	SBC	BC	S	C	SC	SKOR	KET
		1	2	3	4	5		
9	Mesin yang tersedia sudah sesuai denngan kebutuhan karyawan		1	9	16	8	133	Cukup

10	Peralatan yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan			10	17	7	133	cukup
	TOTAL						266	
	Rata – rata						133	cukup

Sumber: Data Primer (diolah),2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban respondenss terhadap pernyataan Mesin yang tersedia sudah sesuai denngan kebutuhan karyawan dengan skor 133 dengan keterangan cukup. Dan pernyataan Peralatan yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan dengan skor 133 dengan keterangan cukup. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 133 artinya pertimbangan Indikator Penempatan Mesin dan peralatan dinilai cukup oleh karyawan CV.ASLA Jambi.

Menurut hasil jawaban responden yang telah dikemukakan diatas maka dapat direkap hasil jawaban responden terhadap fasilitas kerja pada CV.ASLA Jambi dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.9

Rekap Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas Kerja

No	Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Fasilitas diletakkan diposisikan di tempat baik dan benar	163	Sangat cukup

2	Penempatan fasilitas dilakukan dengan strategis agar tidak menghalangi atau menghambat pekerjaan	186	Sangat cukup
3	Prasarana yang tersedia dapat mengoptimalkan hasil kerja	159	Sangat cukup
4	Ketersediaan prasarana telah sesuai kebutuhan karyawan	160	Sangat cukup
5	Perlengkapan kantor saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja	161	Sangat cukup
6	Peralatan elektronik yang tersedia sudah memadai aktivitas perusahaan	159	Sangat cukup
7	Kendaraan inventaris sudah mencukupi operasional perusahaan	156	Sangat cukup
8	Ketersediaan ruang pendingin sudah sesuai kebutuhan	159	Sangat cukup
9	Mesin yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan	133	Cukup
10	Peralatan yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan	133	Cukup
	Total	1569	
	Rata-rata	156,9	Sangat setuju

Sumber: Data Primer (diolah), 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui total skor rata-rata jawaban responden sebesar 156,9 artinya responden menanggapi sangat setuju dengan fasilitas kerja yang ada di CV.ASLA Jambi.

4.6 Hasil Deskriptif Kinerja Karyawan pada CV.ASLA Jambi

Kinerja Karyawan pada CV.ASLA Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden dalam indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

A. Kauntitas Pekerjaan

Hasil jawaban reponden terhadap indikator Kuantitas Kerja dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.10

Jawaban Responden Terhadap Indikator Kuantitas Pekerjaan

No	Pertanyaan	SR	R	S	T	ST	SKOR	KET
		1	2	3	4	5		
1	Kuantitas hasil kerja sudah sesuai dengan harapan dan keinginan perusahaan			8	7	19	147	Sangat tinggi
2	Perkerjaan yang diberikan selalu terselesaikan tanpa menunda-nunda waktu				12	22	158	Sangat tinggi
	TOTAL						305	
	Rata-rata						152,5	Sangat tinggi

Sumber: Data Primer (diolah), 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden terhadap pernyataan Kuantitas hasil kerja sudah sesuai dengan harapan dan keinginan perusahaan dengan

skor 147 dengan keterangan sangat tinggi. Dan pernyataan Perkerjaan yang diberikan selalu terselesaikan tanpa menunda-nunda waktu dengan skor 158 dengan keterangan sangat tinggi artinya pertimbangan indikator Kuantitas Pekerjaan dinilai sangat tinggi oleh karyawan pada CV.ASLA Jambi.

B. Kualitas Kerja

Hasil jawaban responden terhadap Indikator Kualitas Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11

Jawaban Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja

No	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	SKOR	KET
		1	2	3	4	5		
3	Bekerja dengan cekatan dan tepat waktu			1	10	23	158	Sangat tinggi
4	Ketelitian karyawan dalam bekerja			1	9	24	159	Sangat tinggi
	TOTAL						317	
	Rata-rata						158,5	Sangat tinggi

Sumber: Data Primer(diolah),2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jawaban responden terhadap pernyataan Bekerja dengan cekatan dan tepat waktu skor 158 dan pernyataan Ketelitian karyawan dalam bekerja dengan skor 159 dengan keterangan sangat tinggi.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 158,5 artinya indikator Kualitas Kerja dinilai sangat tinggi oleh karyawan CV.ASLA Jambi.

C. Kerja Sama

Hasil jawaban responden terhadap Indikator Kerja sama dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Jawaban Responden Terhadap Indikator Kerja Sama

No	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	SKOR	KET
		1	2	3	4	5		
5	Terlibat aktif dalam bekerja kelompok		1	3	21	9	140	Tinggi
6	Kesediaan melakukan tugas sesuai kesepakatan			1	9	24	159	Sangat tinggi
	TOTAL						299	
	Rata-rata						149,5	Sangat tinggi

Sumber: Data Primer(diolah),2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jawaban responden terhadap pernyataan Terlibat aktif dalam bekerja kelompok dengan skor 140 dengan keterangan tinggi. Sedangkan pernyataan Kesiediaan melakukan tugas sesuai kesepakatan dengan

skor 159 dengan keterangan sangat tinggi. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban responden sebesar 149,5 artinya pertimbangan indikator Kerja sama dinilai sangat tinggi oleh karyawan CV.ASLA Jambi.

D. Tanggung Jawab

Hasil jawaban responden terhadap indikator Tanggung Jawab dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Jawaban Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab

No	Pertanyaan	SR	R	S	T	ST	SKOR	KET
		1	2	3	4	5		
7	Hasil kerja telah sesuai dengan kinerja yang diberikan			1	5	28	163	Sangat tinggi
8	Mampu mengambil keputusan dengan cara dan pada waktu yang tepat				10	24	160	Sangat tinggi
	TOTAL						323	
	Rata-rata						161,5	Sangat tinggi

Sumber: Data Primer(diolah),2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden terhadap pernyataan Hasil kerja telah sesuai dengan kinerja yang diberikan dengan skor 163. Dan pernyataan Mampu mengambil keputusan dengan cara dan pada waktu yang tepat dengan skor 160 dengan keterangan sangat tinggi. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban 161,5 yang artinya pertimbangan indikator Tanggung jawab dinilai sangat tinggi oleh karyawan CV.ASLA Jambi.

E. Inisiatif

Hasil jawaban responden terhadap indikator Inisiatif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13

Jawaban Responden Terhadap Indikator Inisiatif

No	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	SKOR	KET
		1	2	3	4	5		
9	Menunjukan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintahkan oleh atasan		1	3	21	9	140	Tinggi

10	Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut			5	22	7	138	Tinggi
	TOTAL						278	
	Rata-rata						139	Tinggi

Sumber: Data Primer(diolah),2021

Berasarkan tabel diatas dapat diketahui jawaban responden terhadap pernyataan Menunjukan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintahkan oleh atasan dengan skor 140 dengan keterangan tinggi. Sedangkan pernyataan Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sama tanpa intruksi dengan skor 138 dengan keterangan tinggi. Secara keseluruhan ditahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 139 yang artinya pertimbangan indikator Inisiatif dinilai tinggi oleh karyawan CV.ASLA Jambi.

Berdasarkan jawaban responden tentang kinerja karyawan maka dapat direkapitulasi sebagai berikut:

No	Pernyataan	Skor	Keteranngan
1	Kuantutas hasil kerja sudah sesuai dengan harapan dan keinginan perusahaan	147	Sangat tinggi
2	Perkerjaan yang diberikan selalu terselesaikan tanpa menunda-nunda waktu	158	Sangat timggi
3	Bekerja dengan cekatan dan tepat waktu	158	Sangat tinggi

4	Ketelitian karyawan dalam bekerja	159	Sangat tinggi
5	Terlibat aktif dalam bekerja kelompok	140	Tinggi
6	Kesediaan melakukan tugas sesuai kesepakatan	159	Sangat tinggi
7	Hasil kerja telah sesuai dengan kinerja yang diberikan	163	Sangat tinggi
8	Mampu mengambil keputusan dengan cara dan pada waktu yang tepat	160	Sangat tinggi
9	Menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintahkan oleh atasan	140	Tinggi
10	Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut	138	Tinggi
	TOTAL	1522	
	Rata-rata	152,2	Sangat tinggi

Sumber: Data Primer(diolah),2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui rata-rata jawaban sebesar 152,2 dan skor jawaban yang paling tinggi terdapat pada pernyataan pengambilan keputusan yakni sebesar 160, dan jawaban paling rendah terdapat pada pernyataan kemampuan bekerja tanpa intruksi yakni sebesar 138.

4.7 Hasil Deskriptif Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.ASLA Jambi

A. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,487	,303		4,910	,000
Fasilitas Kerja	,519	,112	,633	4,627	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,487 + 0,519x$$

Konstanta sebesar 1,487 artinya jika fasilitas diabaikan maka kinerja karyawan CV.ASLA Jambi akan sebesar 1,487. Koefisien 0,519 x artinya jika fasilitas kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan pada CV.ASLA Jambi naik 0,519 satuan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas kerja dapat dijadikan sebagai alat untuk memprediksi kinerja karyawan pada CV.ASLA Jambi.

B. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,633 ^a	,401	,382	,24631

Sumber: Data diolah, SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi artinya 0,401 artinya fasilitas kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan CV.ASLA Jambi sebesar 40,1 persen kinerja karyawan CV.ASLA Jambi , sementara sisanya sebesar 59,9 persen oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam model.

C. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen, tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ (Signifikan 5 % atau 0,05).

Dari urutan tersebut dikatakan taraf signifikansi fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. ASLA Jambi $0,00 < 0,05$ dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% , $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $34-1-1 = 32$, (n adalah jumlah data dan k adalah variabel dependen). Maka $t_{\text{tabel}} (\alpha = 0,05 \text{ df} = 32)$ diperoleh sebesar 2,03452.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,487	,303		4,910
	Fasilitas Kerja	,519	,112	,633	4,627
					,000

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} 4,627 sedangkan t_{tabel} yaitu 2,03452 . Dari hasil perbandingan maka dapat diketahui t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) = 4,627 > 2,034 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima adanya pengaruh secara signifikan variabel fasilitas kerja (X) terhadap kinerja (Y) pada CV. ASLA Jambi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Fasilitas CV.ASLA Jambi dinyatakan lengkap dengan rata-rata skornya 156,9. Sedangkan untuk kinerja dinyatakan tinggi dengan skor rata-rata 152,2.
2. Hasil nilai bahwa nilai t_{hitung} adalah 4,627 perhitungan menggunakan bantuan program SPSS sedangkan t_{tabel} adalah 2,034 dengan tingkat signifikan 5%, df (32) dari tabel distribusi t. Menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) = 4,627 > 2,034. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.ASLA Jambi.
3. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV.ASLA Jambi dilihat dari nilai koefisien determinasi yaitu dengan nilai sebesar 0,401 atau 40,1% sedangkan sisanya sebesar 59,9% oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi CV.ASLA Jambi. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Diharapkan pada CV.ASLA Jambi untuk memperhatikan fasilitas yang khususnya mesin dan peralatan yang belum cukup atau belum lengkap agar dapat menunjang proses kerja karyawan dan berdampak pada hasil kerja.
2. Mengingat pentingnya hasil kerja guna mencapai tujuan maka diharapkan untuk melengkapi fasilitas yang belum lengkap seperti meja kantor dan timbangan ikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2004. *Kinerja dan Pengembang Kompetensi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Apriyadi. 2017. *Analisis Pengaruh ketepatan waktu, fasilitas*, Jakarta: Kencana
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusi*,. Jakarta: Erlangga.
- Chasanah, Rustiana. 2017. Jurnal : *Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang* Economic Education Analysis.
- Dahlius, Ibrahim. 2016. Jurnal : *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi*.
- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Ghozali. 2012. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan IBM SPSS 20*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta : BPFE
- Istijanto. 2009. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Kurnia, Nugraha. 2019. Jurnal : *Dampak Faktor Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Usaha Milik Negara Di Kota Medan*. Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan Hasil Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat.

Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT . Remaja Rosdakarya

Sangadji, Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Andi

Silfa. 2015. *Pengaruh Kemampuan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Marta Makmur Jaya Kecamatan, Rupa, Kabupaten Bengkalis*

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta

Umar. 2003. *Study Kelayakan Bisnis*, Jakarta: Gramedia

<https://id.wikipedia.org/wiki/Ekonomi>

<https://dpupr.banjarnegarakab.go.id>