

Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Kealyn Mandiri Sejahtera

Muhammad Oceano Fauzan, Nevia Prima Vera, Maya Asria

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang

Jl. Prof. Dr. Hamka, Air Tawar Padang, Sumatera Barat

Correspondence: muhammadoceano@unp.ac.id, neviaprimavera@unp.ac.id, mayaasria@unp.ac.id

ABSTRAK

Studi ini meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Kealyn Mandiri Sejahtera, yaitu disiplin kerja, pelatihan kerja, dan fasilitas kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan rekomendasi bagi perusahaan dan menambah wawasan bagi pembaca. Penelitian dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan Skala Likert (1-5). Hasil menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja (Y). Sementara itu, pelatihan kerja (X_2) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, dan fasilitas kerja (X_3) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja (Y). Secara keseluruhan, kombinasi disiplin kerja (X_1) dan fasilitas kerja (X_3) yang baik berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Kealyn Mandiri Sejahtera.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

This study examines the factors that influence employee performance at PT. Kealyn Mandiri Sejahtera, namely work discipline, work training, and work facilities. The purpose of this study is to provide recommendations for the company and to increase insight for readers. The study was conducted by distributing questionnaires using the Likert Scale (1-5). The results showed a positive and significant influence between work discipline (X_1) on performance (Y). Meanwhile, work training (X_2) did not show a significant influence, and work facilities (X_3) had a significant positive influence on performance (Y). Overall, a combination of good work discipline (X_1) and work facilities (X_3) had a significant influence on the performance (Y) of PT. Kealyn Mandiri Sejahtera employees.

Keywords: Work Discipline, Work Training, Work Facilities and Work Performance

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi adalah tempat di mana individu bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Kualitas suatu organisasi bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik. Manajemen SDM sangat penting karena SDM berkualitas menjadi penentu keberhasilan dan daya saing suatu organisasi di masa depan. PT Kealyn Mandiri Sejahtera, sebuah perusahaan kontraktor umum dan pemasok yang mempekerjakan 82 karyawan, berkomitmen untuk tetap kompetitif di pasar Indonesia. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan bergantung pada karyawan berprestasi yang berkontribusi pada kesuksesan dan ketahanannya.

Karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik berdampak positif pada kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Prestasi karyawan diukur dari hasil pekerjaan mereka, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Hal ini dicapai selama periode tertentu ketika karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2014 : 9). Dalam beberapa tahun terakhir, performa kerja karyawan PT. Kealyn Mandiri Sejahtera telah menurun. Oleh karena itu, perusahaan perlu mencari cara untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Upaya peningkatan ini dapat dilakukan melalui berbagai faktor.

Disiplin kerja, yang merupakan kesediaan karyawan untuk mengikuti aturan dan norma di lingkungan kerja, memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Sutrisno, 2014 : 87). Perusahaan PT. Kealyn Mandiri Sejahtera menjunjung disiplin kerja tinggi, tercermin dari karyawan yang hadir tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai tenggat. Disiplin kerja yang kuat dalam perusahaan secara langsung berkontribusi pada prestasi kerja yang optimal. Temuan ini

didukung oleh penelitian sebelumnya yang membuktikan hubungan positif dan bermakna antara disiplin kerja dan prestasi kerja (Wenas and Logor 2015). Riset berbeda melaporkan bahwa disiplin kerja tidak menunjukkan dampak positif yang berarti pada kinerja pekerjaan. (Pratama & Jaenab, 2021).

Meningkatkan kinerja dapat dicapai melalui pelatihan kerja, suatu program pendidikan jangka pendek yang dirancang dengan sistematis dan terstruktur. Dalam pelatihan ini, karyawan non-manajerial memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis yang relevan dengan tugas tertentu (Mangkunegara 2014:105). Meningkatkan kinerja dapat dicapai melalui pelatihan kerja, suatu program pendidikan jangka pendek yang dirancang dengan sistematis dan terstruktur. Dalam pelatihan ini, karyawan non-manajerial memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis yang relevan dengan tugas tertentu (Wenas and Logor 2015).

Fasilitas kerja merupakan sumber daya fisik yang membantu dalam mengubah input menjadi output yang diharapkan dalam konteks peningkatan kinerja (Moekijat, 2015). Studi-studi sebelumnya menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang memadai berkorelasi positif dan signifikan dengan kinerja karyawan yang optimal (Afifah & Kirana, 2021).

Studi-studi sebelumnya menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang memadai berkorelasi positif dan signifikan dengan kinerja karyawan yang optimal "*Training prepares people to do their present job and development prepares employess needed knowledge, skill and attitude*" Pelatihan berfokus pada mempersiapkan individu untuk peran pekerjaan saat ini, sementara pengembangan berorientasi pada memperlengkapi karyawan dengan pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang relevan dengan kebutuhan masa depan (Sedarmayanti 2014 : 164)

Kajian Pustaka

Disiplin Kerja

Disiplin kerja berperan penting dalam membentuk perilaku karyawan sesuai dengan harapan perusahaan dan norma sosial. Hal ini dibuktikan melalui pengukuran disiplin kerja berdasarkan indikator-indikator tertentu dan dimensi-dimensi yang mendefinisikan aspek penting dari disiplin kerja (Hasibuan, 2014 : 115) :

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
4. Tingkat absensi

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan program pendidikan berdurasi singkat yang dirancang secara sistematis dan terstruktur. Program ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan teknis dan keterampilan karyawan yang tidak menduduki posisi manajerial demi mencapai tujuan tertentu (Mangkunegara 2014:105). Penelitian menggunakan ukuran-ukuran yang sama seperti yang diterapkan dalam penelitian terdahulu (Dessler, 2015:285):

1. Instruktur
2. Peserta pelatiha
3. Metode
4. Materi
5. Tujuan pelatihan

Fasilitas Kerja

Penyediaan fasilitas, seperti perlengkapan fisik, bertujuan untuk mempermudah dan mendukung konsumen dalam melakukan berbagai kegiatan mereka, sehingga kebutuhan mereka dapat dipenuhi secara optimal (Sumayang, 2015). Terdapat beberapa aspek yang memengaruhi fasilitas kerja (Sumayang, 2015), termasuk:

1. Kelengkapan, kebersihan, dan kerapian fasilitas yang ditawarkan adalah keadaan fasilitas perusahaan yang dilengkapi oleh atribut yang menyertainya dan didukung dengan kebersihan dan kerapian saat konsumen menggunakan fasilitas tersebut.
2. Kondisi dan fungsi fasilitas yang akan ditawarkan adalah fasilitas yang berfungsi dengan baik dan tidak mengalami kerusakan.

3. Kemudahan menggunakan fasilitas yang ditawarkan adalah fasilitas yang ditawarkan kepada konsumen adalah fasilitas yang sudah tidak asing bagi konsumen sehingga konsumen dapat menggunakannya dengan mudah.
4. Kelengkapan alat yang digunakan adalah alat yang digunakan oleh konsumen sesuai dengan spesifikasinya.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang dari pemanfaatan keterampilan, pengetahuan, dan dedikasi mereka selama kurun waktu tertentu (Hasibuan, 2014 : 94). Definisi yang berbeda menyatakan bahwa prestasi kerja mengacu pada kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan saat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara 2014 : 67). Berbagai aspek prestasi kerja sebagaimana didefinisikan oleh (Sutrisno, 2014 : 152):

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Inisiatif
4. Kecekatan mental
5. Sikap
6. Disiplin waktu dan absensi

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif yang bertujuan menggambarkan dan mengumpulkan data tentang objek atau sistem yang diteliti. Pendekatan deskriptif ini memberikan penjelasan terperinci dan sistematis berdasarkan fakta-fakta yang diamati (Arikunto, 2017). Metode verifikasi digunakan untuk meneliti hubungan antara variabel dengan menggunakan pengujian hipotesis. Pengujian ini didasarkan pada data yang dikumpulkan dari lapangan (Ali, 2017). Metode verifikasi digunakan untuk meneliti hubungan antara variabel dengan menggunakan pengujian hipotesis. Pengujian ini didasarkan pada data yang dikumpulkan dari lapangan.

Karena data yang dikumpulkan menggunakan skala *Likert's Summated Rating* bersifat ordinal, data tersebut harus diubah menjadi skala interval melalui *Method Of Successive Interval* (MSI) agar dapat dianalisis lebih lanjut. Skala ordinal menunjukkan peringkat data dalam urutan tertentu, sementara skala interval memiliki jarak dan bobot yang sama antar data. Penelitian ini juga menggunakan metode korelasi, yang mengeksplorasi hubungan antar variabel dengan mengukur kekuatan dan arah korelasi mereka menggunakan analisis Korelasi *Pearson Product Moment*.

HASIL

Dalam menguji validitas variabel, digunakan kuesioner. Disiplin kerja: 8 pernyataan; semua diisi lengkap oleh 82 karyawan; uji validitas menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga valid. Pelatihan kerja: 10 pernyataan; hasil uji validitas menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga valid. Fasilitas kerja: 8 pernyataan; uji validitas dilakukan. Kinerja: 12 pernyataan; hasil uji validitas menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga valid.

Untuk memastikan konsistensi dan akurasi, semua variabel dalam penelitian ini menjalani uji reliabilitas. Hasil uji ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) untuk setiap variabel lebih besar dari nilai kritis (r_{tabel}). Oleh karenanya, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, pelatihan kerja, fasilitas kerja, dan prestasi kerja terbukti reliabel.

Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan analisis uji t yang dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS, variabel disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Kealyn Mandiri Sejahtera. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (13,269) yang lebih besar dari t_{tabel} (1,666) dan nilai signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari ambang batas signifikansi (0,05).

Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa pelatihan komunikasi tidak memiliki pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan PT Kealyn Mandiri Sejahtera. Hal ini dibuktikan dengan nilai

t_{hitung} (-0,349) yang lebih kecil dari t_{tabel} (1,666) dan nilai signifikansi (0,728) yang lebih besar dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan komunikasi tidak efektif dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Variabel fasilitas kerja diuji pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai PT Kealyn Mandiri Sejahtera. Hasil uji statistik menunjukkan nilai t hitung sebesar 14,821 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,666. Dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja melalui Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa nilai F yang dihitung (5126,280) lebih besar dari nilai F yang ditabulasikan (3,120). Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja melalui fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Kealyn Mandiri Sejahtera.

SIMPULAN

Analisis data penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan bermakna terhadap prestasi kerja. Temuan ini mendukung hipotesis penelitian dan konsisten dengan penelitian sebelumnya. (Wenas and Logor 2015). Hasil penelitian kedua diperoleh hasil bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini menolahkan hipotesis penelitian. Hasil yang ketiga diperoleh hasil positif dan signifikan dari variabel fasilitas kerja terhadap prestasi kerja secara parsial, hasil ini menerima hipotesis penelitian dan sejalan dengan penelitian terdahulu (Afifah & Kirana, 2021). Dari studi secara menyeluruh, terbukti bahwa disiplin kerja dan pelatihan melalui fasilitas kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Kealyn Mandiri Sejahtera, yang mendukung hipotesis yang diajukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, L., & Kirana, K. C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Job Description, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cv. Sakura Makmur Santoso. *Jurnal EK&BI*, 4, 2620–7443. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v4i2.415>
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia . Edisi Revisi*. Jakarta.: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2015). *Tata Laksana Kantor, Manajemen Perkantoran* (9th ed.). Bandung: Mandar Maju.
- Pratama, Y., & Jaenab, J. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Tukadmas Gc Kota Bima. *JEpa*, 6(2).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Kesembilan). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sumayang, L. (2015). *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: Salemba.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Wenas, R., & Logor, F. B. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1151–1161. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.10120>