



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 3 Tahun 2025 Page 2316-2329

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT ASDA Perkebunan Aek Buru Selatan

Sandria Liana^{1✉}, Basyarul Ulya², Fitri Endang Srimulat³

Universitas Al Washliyah Labuhanbatu

Email: sandrialianasandria@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Asda Perkebunan Aek Buru Selatan. Metode penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui pendekatan pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel penelitian sebanyak 35 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas tempat kerja dan motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Fasilitas kerja meliputi peralatan, sumber daya, dan prasarana yang membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan lebih efisien sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya. Gairah kerja yang tinggi menunjukkan komitmen dalam melaksanakan tugas dan memotivasi individu untuk bekerja lebih efisien. Organisasi harus mengutamakan lingkungan kerja dan meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Produktivitas kerja berkaitan dengan masalah hasil akhir yaitu kuantitas hasil yang dicapai dalam proses produksi. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil yang dicapai oleh pekerja sepanjang proses berlangsung yang merupakan pencapaian kerja.

Kata Kunci: *Fasilitas Kerja, Semangat Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan*

Abstract

This study aims to analyze the effect of work facilities and work enthusiasm on employee work productivity at PT Asda Perkebunan Aek Buru Selatan. The study methodology employs quantitative analysis via data collection approaches via questionnaires. The research sample comprised 35 employees. The study's findings demonstrate that workplace amenities and employee motivation significantly influence productivity. Work facilities encompass tools, resources, and infrastructure that assist employees in performing their tasks more efficiently, hence enhancing their productivity. High work passion demonstrates a commitment to performing tasks and motivates individuals to work more efficiently. Organizations ought to prioritize work environments and enhance employee motivation to boost productivity. Work productivity pertains to the issue of the ultimate outcome, namely the quantity of results achieved in the manufacturing process. This opinion indicates that work productivity is the outcome attained by workers throughout the process, representing an achievement of the workforce.

Keywords: Work Facilities, Work Motivation, Employee Work Productivity

PENDAHULUAN

Evolusi lanskap perusahaan dan kondisi ekonomi yang berlaku menjadi semakin ketat dan cepat. Perusahaan harus menggunakan tujuan yang sama, terutama untuk mencapai profitabilitas optimal di samping tujuan tambahan. Untuk mencapai hasil terbaik, organisasi menawarkan motivasi di tempat kerja. Setiap organisasi berusaha untuk memastikan kelangsungan hidupnya.^[1] Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh karyawan dalam perusahaan adalah sikap dan perilaku karyawan yang akan berhubungan langsung terhadap perusahaannya. Mengakui bahwa karyawan adalah katalis penting yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya, khususnya mengejar keuntungan. Penurunan moral staf menimbulkan ancaman signifikan terhadap keberlanjutan perusahaan.^[2] Suatu perusahaan harus melaksanakan perencanaan fasilitas yang efektif untuk memastikan bahwa fasilitas yang dipilih sesuai dengan kebutuhannya. Pemanfaatan fasilitas yang efektif dan efisien akan meningkatkan produktivitas staf, sehingga memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya.^[3]

Fasilitas kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan turunnya target dalam suatu perusahaan. Sabri dan Susanti (2021: 196) menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan instrumen atau sumber daya yang dapat meningkatkan operasional organisasi dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif.^[4]

Fasilitas kerja merupakan salah satu kewajiban perusahaan terhadap karyawannya, yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Hal ini

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Listyani (2016) dan Rifa'l (2019) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.^[5]

Penyediaan fasilitas kerja oleh perusahaan akan sangat membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya. Fasilitas kerja ini berfungsi sebagai alat, sarana, dan prasarana yang membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan lebih efisien, sehingga meningkatkan produktivitas. Penyediaan fasilitas kerja akan meningkatkan kenyamanan karyawan dan menumbuhkan etos kerja yang produktif, sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan oleh perusahaan.^[6] Menurut (Sofyandi, 2016), fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari (1) mesin dan peralatan, (2) prasarana, (3) perlengkapan kantor, (4) peralatan inventaris, (5) tanah dan bangunan, dan (6) transportasi^[7]

Sumber daya manusia dapat digolongkan sebagai sumber daya yang bermanfaat dan sumber daya yang merugikan, sebagaimana terlihat dari etos kerja dan penilaian kinerja personel itu sendiri. Etos kerja merupakan perwujudan kapasitas individu untuk memenuhi tugas atau tanggung jawabnya. Oleh karena itu, peningkatan moral karyawan dianggap sebagai tugas manajemen yang krusial, karena pencapaian tujuan dan keberlanjutan organisasi bergantung pada semangat karyawan.^[8]

Sri Widodo (dalam Maydina & Abdurrahman, 2020:581) menegaskan bahwa semangat kerja merupakan penentu penting kondisi karyawan di tempat kerja. Jika semangat kerja karyawan tinggi, dampaknya terhadap produktivitas dapat menghasilkan keuntungan seperti berkurangnya absensi, berkurangnya pergantian karyawan, dan meningkatnya efisiensi kerja.^[9]

Semangat kerja mengacu pada motivasi dan komitmen individu untuk melaksanakan tugasnya secara efektif dan menjaga disiplin untuk mendapatkan kinerja kerja yang optimal. Semangat kerja berkorelasi dengan kepuasan kerja. Jika semangat kerja tinggi, kepuasan kerja akan meningkat; sebaliknya, jika semangat kerja karyawan rendah, kepuasan kerja juga akan menurun.^[11] Semangat kerja yang tinggi akan mempercepat penyelesaian pekerjaan, mengurangi ketidakhadiran, dan mengurangi keluhan, sehingga efisiensi dan efektivitas kerja menjadi stabil. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja, motivasi, dan semangat kerja merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.^[12]

Darmawan sebagaimana dikutip oleh Maydina dan Abdurrahman (2020) menjelaskan bahwa semangat kerja ditandai dengan iklim organisasi yang menumbuhkan rasa semangat dalam mengerjakan tugas, sehingga memotivasi individu untuk meningkatkan produktivitas

dan kualitas kerja. Jika semangat kerja menurun, keterlibatan akan terbatas pada tugas-tugas yang diamanatkan. Sebaliknya, semangat kerja yang tinggi menunjukkan individu akan bekerja dengan penuh semangat dan berdedikasi penuh. Semangat kerja karyawan dibuktikan dengan kebiasaan kerja dalam memenuhi tugas dan kewajiban. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugasnya dan mampu menghadapi tantangan terkait dengan baik.^[13] Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat dibangun secara efektif dan harus menjadi prioritas bagi perusahaan, karena hal ini berdampak signifikan pada motivasi karyawan.^[14]

Banyak faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, termasuk jam kerja, kualitas kerja, moral, disiplin, dan efisiensi serta keberhasilan tugas, antara lain. Oleh karena itu, untuk memperoleh produktivitas yang tinggi, para pemimpin organisasi harus mempertimbangkan unsur-unsur yang memengaruhi efisiensi kerja, termasuk moral. Semangat kerja merupakan suatu kecenderungan psikologis yang dapat menginspirasi seseorang untuk bekerja dengan intensitas, efisiensi, dan kualitas yang lebih tinggi.^[15]

Eddy Sutrisno (2016:109) mengartikan produktivitas kerja adalah keberhasilan penggunaan tenaga kerja dan alat yang pada akhirnya ditujukan untuk mencapai tujuan bersama; merupakan hasil kinerja yang relatif terhadap waktu yang dibutuhkan pekerja untuk menghasilkan suatu produk.^[16]

Produktivitas kerja mencerminkan aspirasi manusia untuk meningkatkan kualitas hidup di semua bidang. Produktivitas kerja sangat penting bagi daya saing, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.^[17] Untuk mencapai peningkatan produktivitas staf, sebuah perusahaan harus menjamin bahwa lingkungan kerja fisik mendorong fleksibilitas dan interaksi yang memenuhi persyaratan organisasi, menyeimbangkan formalitas dan informalitas, kemampuan dan disiplin.^[18]

Sulistiyani (2009) berpendapat bahwa produktivitas kerja mempertahankan hasil akhir, khususnya kuantitas hasil yang dicapai dalam proses produksi. Pendapat ini menunjukkan bahwa produktivitas adalah hasil yang dicapai oleh pekerja selama proses berlangsung. Produktivitas merupakan ukuran hubungan antara output dan input. Input sering kali dicirikan oleh tenaga kerja yang dikuantifikasi dalam kuantitas fisik, serta bentuk dan nilai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu.^[19] Kinerja karyawan yang merupakan produktivitas kerja sering kali terhambat oleh berbagai tantangan dalam penilaian kinerja atau penilaian pekerjaan. Tantangan tersebut terwujud dalam bentuk evaluasi kinerja yang tidak sejalan dengan produktivitas staf. Atasan terkadang memberikan evaluasi kinerja yang sering kali menyertakan faktor subjektif. Meskipun penilaian kerja meningkat, kinerja harian

sering kali tetap di bawah standar. Hal ini selanjutnya akan memengaruhi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya personel dalam organisasi.^[20]

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Asda Perkebunan Aek Buru Selatan. Menurut Sugiyono (2015), metode kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan untuk mengukur fenomena sosial dengan menggunakan data numerik dan alat statistik untuk menganalisis hubungan antar variabel. Dalam hal ini, variabel yang diteliti adalah fasilitas kerja dan semangat kerja yang dihubungkan dengan produktivitas kerja karyawan.

Data yang diperoleh melalui kuesioner kepada karyawan PT Asda. Sekaran (2013) mengungkapkan bahwa kuesioner adalah salah satu metode pengumpulan data yang efektif dalam penelitian kuantitatif, karena dapat menjangkau banyak responden dalam waktu yang relatif singkat, serta dapat mengurangi bias pengumpulan data yang dapat terjadi jika menggunakan wawancara. Dalam penelitian ini, kuesioner dirancang untuk menggali persepsi karyawan mengenai fasilitas kerja yang disediakan perusahaan, tingkat semangat kerja mereka, serta dampaknya terhadap produktivitas kerja mereka.

Penelitian ini terutama menggunakan data karyawan untuk menguji dampak fasilitas kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas karyawan. Gibson dkk. (2012) menegaskan bahwa produktivitas karyawan sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi lingkungan, fasilitas yang disediakan perusahaan, dan motivasi atau semangat individu terhadap pekerjaan. Akibatnya, penting untuk mengumpulkan data langsung dari personel yang merasakan atau menghadapi kondisi ini.

Penelitian ini menggunakan Google Forms atau program survei lainnya untuk mendistribusikan kuesioner, bersama dengan perangkat lunak statistik (SPSS atau SmartPLS) untuk analisis data. Arikunto (2010) menjelaskan bahwa penggunaan teknologi seperti Google Forms menyederhanakan pengumpulan data dan meningkatkan efisiensi pemrosesan data, sementara perangkat lunak statistik seperti SPSS atau SmartPLS secara signifikan membantu dalam analisis mendalam hubungan variabel.

Penelitian ini dilakukan di PT Asda Perkebunan Aek Buru Selatan, unit analisis untuk penelitian ini. Sekaran (2013) menegaskan bahwa pemilihan lokasi atau subjek penelitian yang tepat sangat penting untuk menjamin relevansi temuan penelitian dengan kondisi aktual.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Azwar (2014) menjelaskan bahwa kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari responden mengenai persepsi atau pendapat mereka tentang topik yang diteliti. Alat penilaian yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas untuk menjamin bahwa kuesioner secara efektif mengukur variabel yang dimaksud dengan presisi dan konsisten.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan antara berbagai faktor independen (fasilitas kerja dan semangat kerja) dan variabel dependen (produktivitas kerja karyawan). Tjiptono (2014) menjelaskan bahwa analisis regresi linier berganda sangat efektif dalam menentukan sejauh mana pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji T parsial menilai dampak individu setiap variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan Uji F simultan mengevaluasi pengaruh kolektif faktor-faktor independen terhadap variabel dependen. Sarwono (2012) menegaskan bahwa uji T dan uji F menghasilkan wawasan yang signifikan terhadap sejauh mana pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara individu maupun kolektif. Uji koefisien determinasi (R^2) mengukur tingkat faktor independen yang menyebabkan fluktuasi variabel dependen. Hair et al. (2010) menyatakan bahwa nilai R^2 yang tinggi menandakan kemandirian model penelitian dalam menjelaskan variabilitas data. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dampak fasilitas kerja dan antusiasme karyawan terhadap produktivitas di PT Asda Perkebunan Aek Buru Selatan, yang pada akhirnya menawarkan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan kondisi kerja dan motivasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik umum	Jumlah (f)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	30	85,7
Perempuan	5	14,3
Jabatan		
Admin	3	8,6
Admin Divisi	1	2,9
Administrasi Pembukuan	1	2,9
Asisten Afdeling	1	2,9

Driver	4	11,4
Kepala Gudang	1	2,9
Kepala Tata Usaha	1	2,9
Krani Divisi	2	5,7
Krani Gudang	1	2,9
Krani Traksi	1	2,9
Mandor	1	2,9
Mandor Panen	2	5,7
Mandor Planting	1	2,9
Mandor Prasarana	2	5,7
Mandor Pupuk	1	2,9
Mandor Semprot	1	2,9
Mandor TBS	1	2,9
Security	1	2,9
Staf Keuangan	1	2,9
Supervisi	8	22,9
Lama Bekerja		
1 bulan	3	8,6
4 bulan	1	2,9
1 tahun	2	5,7
1,5 tahun	1	2,9
2 tahun	13	37,1
3 tahun	6	17,1
3,5 tahun	1	2,9
4 tahun	1	8,6
6 tahun	2	5,7
7 tahun	3	8,6
Umur		
20-29 tahun	11	31,4
30-39 tahun	17	48,6
40-49 tahun	7	20

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2025)

Karakteristik responden pada penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, jabatan, lama bekerja dan umur responden. Pada karakteristik jenis kelamin dapat dilihat bahwa pada

penelitian ini responden paling dominan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 responden (85,7%) sisanya merupakan responden perempuan sebanyak 5 responden (14,3%).

Karakteristik berikutnya adalah karakteristik jabatan, pada penelitian ini jabatan bermacam-macam yang paling banyak adalah dari jabatan Supervisi sebanyak 8 responden (22,9%), Driver sebanyak 4 responden (11,4%), Admin sebanyak 3 responden (8,6%), Krani Divisi, Mandor Panen dan Mandor Prasarana masing-masing 2 responden (5,7%), dan jabatan lainnya seperti Krani Gudang, Staf Keuangan, Security dll masing-masing sebanyak 1 responden (2,9%).

Karakteristik berikutnya adalah berkaitan dengan lama bekerja responden, pada penelitian ini responden paling banyak bekerja selama 2 tahun sebanyak 13 responden (37,1%), responden bekerja selama 3 tahun sebanyak 6 responden (17,1%), bekerja selama 1 bulan dan 7 tahun masing-masing 3 responden (8,6%), bekerja selama 1 tahun dan 6 tahun masing-masing 2 responden (5,7%), dan bekerja selama 4 bulan, 1,5 tahun, 3,5 tahun dan 4 tahun masing-masing 1 responden (2,9%).

Karakteristik berikutnya adalah karakteristik umur responden, pada penelitian ini responden paling banyak berada pada rentang usia 30-39 tahun sebanyak 17 responden (48,6%), responden dengan rentang usia 20-29 tahun sebanyak 11 responden (34,1%), dan sisanya 7 responden (20%) berada pada rentang usia 40-49 tahun).

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	4.490	.600		7.481	.000
1	Fasilitas kerja	.358	.097	.375	3.687	.001
	Semangat Kerja	.589	.098	.611	6.010	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2025)

Persamaan regresi linier berganda berdasarkan hasil *output* di atas akan disajikan sebagai berikut :

$$Y = 4.490 + 0,358(X_1) + 0,589(X_2)$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta adalah 4,490, menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel Fasilitas kerja (X_1), dan Semangat kerja (X_2), bernilai 0, maka nilai Produktivitas Kerja (Y) sebesar 4,490.
2. Koefisien regresi fasilitas kerja (X_1), adalah 0,358, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel fasilitas kerja (X_1), maka akan meningkatkan nilai Produktivitas Kerja (Y), sebesar 0,358 satuan.
3. Koefisien regresi independensi semangat kerja (X_2), adalah 0,589, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel semangat kerja (X_2), maka akan meningkatkan nilai Produktivitas Kerja (Y), sebesar 0, 589 satuan.

Berdasarkan uraian hasil persamaan regresi linear di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas memberikan pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja sehingga setiap nilai yang dihasilkan oleh masing-masing variabel bebas akan meningkatkan Produktivitas Kerja .

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 3. Uji Parsial (Uji T)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
B	Std. Error	Beta				
	(Constant)	4.490	.600		7.481	.000
1	Fasilitas kerja	.358	.097	.375	3.687	.001
	Semangat Kerja	.589	.098	.611	6.010	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2025)

Nilai t_{hitung} berdasarkan *output* statistik pada tabel diatas, sementara nilai t_{tabel} melalui titik presentase distribusi (t) dengan probabilitas (tingkat signifikansi) 5 % (0,05) yang berpedoman pada rumus seperti dibawah ini :

$$\text{Nilai } t_{tabel} = (n - k)$$

Dimana :

n = jumlah sampel

k = konstanta (jumlah variabel bebas)

1 = jumlah variabel terikat

$$\begin{aligned}
\text{Nilai } T_{tabel} &= (n - k) - 1 \\
&= (35 - 2) - 1 \\
&= 32 \text{ sehingga nilai } t_{tabel} \text{ sebesar } 2,036 \text{ (Berdasarkan nilai titik} \\
&\text{persentase distribusi t)}
\end{aligned}$$

Berdasarkan tabel dan keterangan di atas, maka hasil pengujian secara parsial akan diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai $t_{hitung}(3,687) > t_{tabel} (2,036)$ dan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga secara parsial fasilitas kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja secara positif signifikan.
2. Nilai $t_{hitung}(6,010) > t_{tabel} (2,036)$ dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima sehingga secara parsial semangat kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja secara positif signifikan.
3. Variabel bebas yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap Produktivitas Kerja adalah semangat kerja (X_2) karena menghasilkan nilai $t_{hitung} (6,010)$ yang paling besar diantara variable bebas lainnya.

Uji Simultan (Uji - F)

Tabel 4. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	91.586	2	45.793	114.359	.000 ^b
	Residual	12.814	32	.400		
	Total	104.400	34			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Fasilitas kerja

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2025)

Nilai F_{hitung} berdasarkan *output* statistik pada tabel di atas, sementara nilai F_{tabel} melalui titik persentase distribusi (F) dengan probabilitas (tingkat signifikansi) 5% (0,05).

$$\text{Nilai } F_{tabel} = (n - k) - 1$$

Dimana :

n= jumlah sampel

k = konstanta (jumlah variabel bebas)

1 = jumlah variabel terikat

$$\begin{aligned} \text{Nilai } F_{tabel} &= (n - k) - 1 \\ &= (35 - 2) - 1 \\ &= 33 - 1 \\ &= 32 \text{ sehingga nilai } F_{tabel} \text{ sebesar } 3,29 \end{aligned}$$

(Berdasarkan nilai titik persentase distribusi F)

Berdasarkan tabel dan keterangan di atas, hasil uji-F dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} (114.359) $> F_{tabel}$ (3,29) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya fasilitas kerja dan semangat kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja .

Uji Koefisien Determinasi (Uji - R^2)

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.877	.870	.633

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Fasilitas kerja

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2025)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai yang dihasilkan melalui *adjusted R square* yaitu 0,870 artinya pengaruh yang dihasilkan variabel bebas yang terdiri dari fasilitas kerja dan semangat kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah 87%, sedangkan 13% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil perhitungan yang diperoleh dari fasilitas kerja (X_1) Terhadap fasilitas kerja karyawan dihasilkan sebanyak 3,687, Sehingga hasil perhitungan Nilai t_{hitung} (3,687) $> t_{tabel}$ (2,036) dan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga secara parsial fasilitas kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja secara positif signifikan. Maka fasilitas kerja masih menjadi tolak ukur karyawan PT Asda Perkebunan Aek Buru Selatan Untuk dipenuhi.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil perhitungan yang diperoleh dari semangat kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dihasilkan sebesar 6,010, Sehingga Hasil Perhitungan Nilai $t_{hitung}(6,010) > t_{tabel}(2,036)$ dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima sehingga secara parsial semangat kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja secara positif signifikan. Maka pihak PT Asda Perkebunan Aek Buru Selatan masih melihat semangat kerja karyawan untuk memastikan bahwa layak atau tidaknya fasilitas itu diberikan.

SIMPULAN

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dan semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Asda Perkebunan Aek Buru Selatan. Fasilitas kerja yang memadai dan semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan fasilitas kerja dan semangat kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja dan semangat kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kualitas fasilitas kerja dan mengembangkan program-program untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- P. C. Fasilitas Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Usaha Mandiri and P. Akila, "Pengaruh Fasilitas Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja (Akila)." [Online]. Available: <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/index>
- A. Prayudi, "Analisis Pengaruh Penggajian, Fasilitas Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai," *Jurnal Manajemen*, vol. 8, no. 1, pp. 2301–6256, 2022, [Online]. Available: <https://www.ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/viewFile/154/136>
- R. Sitompul, "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya," *JISPAR Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Pemerintahan*, vol. 7, no. 1, pp. 31–37, 2018.
- A. Pratiwi and R. Intan Pemasari, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap

- Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi Pt. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor," *Jurnal Inovasi Mahasiswa Manajemen*, vol. 2, no. 3, pp. 176–187, 2022, [Online]. Available: <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/106>
- K. Studi, P. Cv, and Z. A. M. Zam, "(1), 2) & 3)," vol. 2, no. 3, pp. 881–890, 2021.
- B. Sayoto et al., "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MNCTV BAGIAN PRODUKSI Herry Winarto 2) 2)," Mei-Agustus, 2018.
- I. Prawira, "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 3, no. 1, pp. 28–40, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4681.
- I. Zakariya and R. A. Hidayati, "Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Arina Parama Jaya Gresik," *Jurnal Simki Economic*, vol. 7, no. 1, pp. 83–95, 2024, doi: 10.29407/jse.v7i1.304.
- Dava Aji Pratama, Sonny Subroto Maheri Laksono, and Nuril Aulia Munawaroh, "Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Trigon Scientific Indonesia.," *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, vol. 2, no. 1, pp. 220–230, 2023, doi: 10.59024/jumek.v2i1.296.
- Jalal. M. Win &, "Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen. Kebangsaan," *Jurnal Kebangsaan*, vol. 12, no. 13, pp. 38–45, 2023, doi: 10.55178/jkb.v12i23.327.
- O.: Nisa' and U. Mafra, "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DISTRIK NAVIGASI KELAS I PALEMBANG."
- S. Y. Assagaf and L. O. Dotulong, "Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado the Influence of Discipline, Motivation and Working Spirit on Employee Productivity At Local Revenue Offices of City Manado," *Jurnal EMBA*, vol. 639, no. 2, pp. 639–649, 2015.
- A. Madjidu, I. Usu, and Y. Yakup, "Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 444–462, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.598.

- Al Hakim, W. Utari, and S. Hartati, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan," *Jurnal Manajemen Dirgantara*, vol. 15, no. 1, pp. 54–61, 2022, doi: 10.56521/manajemen-dirgantara.v15i1.569.
- mardjan Dunggio, "Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara," vol. 1, no. 4, pp. 523–533, 2013.
- D. Sunarsi, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi," *JURNAL SeMaRaK*, vol. 1, no. 1, pp. 66–82, 2018, doi: 10.32493/smk.v1i1.1247.
- J. F. Fau and P. Buulolo, "Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Samsat kabupaten Nias Selatan," *remik*, vol. 7, no. 1, pp. 533–536, Jan. 2023, doi: 10.33395/remik.v7i1.12104.
- Martono and Aspiyah, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja," *Management Analysis Journal*, vol. 5, no. 4, pp. 339–346, 2016.
- A. Hidayatullah and S. S. Tjahjawati, "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, vol. 3, no. 2, pp. 104–111, 2018, doi: 10.35313/jrbi.v3i2.938.
- N. Almigo, "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Psyche*, vol. 1, no. 1, pp. 50–60, 2022.