

**HUBUNGAN FASILITAS KERJA , BEBAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN DI LINGKUNGAN FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT BANJARMASIN
TAHUN 2021**

Yuni Rohani¹, Netty², M. Febriza Aquarista³

1. Kesehatan Masyarakat, 13201, FKM, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, 17070415
2. Kesehatan Masyarakat, 13201, FKM, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, 4002116601
3. Kesehatan Masyarakat, 13201, FKM, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, 1025078601

Email : yuni.rohani82@gmail.com

ABSTRACK

Work facilities and workload are very influential in an agency. By providing an effective workload and supported by adequate work facilities, the agency can find out the extent to which its employees can be given the maximum workload and the extent of its influence on the performance of the company itself. The purpose of the relationship between work facilities, workload and employee performance in the Faculty of Medicine, Lambung Mangkurat University, Banjarmasin in 2021. This type of research is correlational analytic with a cross sectional approach. The number of samples is 63 people with purposive sampling technique. The instrument is a questionnaire. The test used is Chi Square. The results show that most of the employees' performance is good as much as 74.6%, good facilities as much as 68.3%, light workload as much as 69,8%. The conclusion is that there is a significant relationship between work facilities p value = 0.000 < 0.05 and workload p value = 0.0002 < 0.05 with employee performance in the Faculty of Medicine, Lambung Mangkurat University Banjarmasin in 2021. routine and continuous, sanctions for those who violate

Keywords : ***Employee performance, Work facilities, Workload***

ABSTRAK

Fasilitas kerja dan beban kerja sangat berpengaruh dalam sebuah instansi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif dan didukung oleh fasilitas kerja yang memadai instansi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri. Tujuan untuk hubungan fasilitas kerja, beban kerja dengan kinerja karyawan di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin tahun 2021. Jenis penelitian analitik kolerasional dengan metode pendekatan *cross sectional*. Jumlah sampel 63 orang dengan teknik pengambilan *purposive sampling*. Instrumen berupa kuesioner. Uji yang digunakan *Chi Square*. Hasil menunjukkan sebagian besar kinerja karyawan baik sebanyak 74,6%, fasilitas baik sebanyak 68,3%, beban kerja ringan sebanyak 69,8%. Kesimpulan ada hubungan yang bermakna antara fasilitas kerja $p\text{ value} = 0,000 < \alpha 0,05$ dan beban kerja $p\text{ value} = 0,0002 < \alpha 0,05$ dengan kinerja karyawan di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin tahun 2021. Saran dilakukan perbaikan fasilitas kerja, penghargaan secara rutin dan berkelanjutan, sanksi bagi yang melanggar.

Kata kunci : Kinerja karyawan, Fasilitas kerja, Beban kerja

PENDAHULUAN

Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila instansi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah fasilitas kerja (Novika Adriani, 2018). Selain fasilitas kerja, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja dimana semakin tinggi beban kerja maka akan berdampak buruk bagi kinerja karyawan (Kurniati, 2012). Karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai fasilitas kerja. Semakin tinggi penyediaan fasilitas maka akan semakin tinggi produktivitas kerja. Fasilitas kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang baik bagi karyawan. Karyawan akan dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal apabila ditunjang dengan fasilitas yang memadai sehingga dengan ketersediaan sarana karyawan memiliki motivasi kerja tinggi yang akan mendorong untuk bekerja dengan tekun serta disiplin sesuai diterapkan oleh instansi (Ridwan, 2018).

Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin merupakan salah satu fakultas yang paling banyak peminatnya dan mempunyai 5 program studi yaitu Psikologi, PSKM, PSPD, PSIK dan S2 SKM dengan jumlah mahasiswa yang cukup banyak dan karyawan sebanyak 166 orang. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 20 Maret 2021 menunjukkan sarana dan prasarana kerja yang ada sekitar 60-

70% dengan kondisi baik dan kurang baik dan dipergunakan secara bersamaan, tata letak yang berdekatan dan kurang efisien, dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang dikerjakan secara bersamaan, pekerjaan yang menumpuk, tugas rangkap, karyawan bertugas hanya 2-3 orang saja.

Tujuan penelitian adalah untuk mengidentifikasi dan mengetahui hubungan fasilitas kerja, beban kerja dengan kinerja karyawan di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin tahun 2021.

ALAT DAN METODE

Rancangan penelitian adalah *analitik observasional* dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Populasi adalah seluruh karyawan Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin dengan jumlah keseluruhan sebanyak 166 orang dan sampel sebanyak 63 orang. Teknik pengambilan data dengan *purposive sampling*. Variabel bebas (fasilitas kerja, beban kerja) dan variabel terikat (kinerja jaryawan). Instrumen data berupa kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data (data primer dan sekunder). Pengolahan data (*editing, coding, scoring, entry dan tabulating*). Pada analisis univariat menggunakan teknik perhitungan persentase dan ditampilkan dalam bentuk tabel dan sedangkan bivariante menggunakan uji *Chi Square* dengan *p value* < 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden Karyawan Di Lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin Tahun 2021

No	Karakteristik Responden	n	%
Jenis Kelamin			
1.	Laki-laki	28	44,4
2.	Perempuan	35	55,6
Total		63	100
Umur			
1.	20-25 tahun	10	15,9
2.	>25-35 tahun	18	28,6
3.	>35-45 tahun	25	39,7
4.	>45-55 tahun	6	9,5
5.	> 55 tahun	4	6,3
Total		63	100

Sumber : Data primer, 2021

Tabel 1 pada karakteristik responden menunjukkan sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 55,6% dan berusia sekitar > 35-45 tahun (39,7%).

Analisa Univariat

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Tiap Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	n	%
Kinerja Karyawan			
1.	Baik	47	74,6
2.	Kurang Baik	16	25,4
Total		63	100
Fasilitas Kerja			
1.	Baik	43	68,3
2.	Kurang Baik	20	31,7
Total		63	100
Beban Kerja			
1.	Ringan	44	69,8
2.	Berat	19	30,2
Total		63	100

Sumber : Data primer, 2021

Tabel 2 pada distribusi frekuensi tiap variabel terlihat pada variabel kinerja karyawan sebagian besar karyawan menunjukkan kinerja baik sebanyak 74,6%, fasilitas kerja baik sebanyak 68,3% dan beban kerja ringan sebanyak 69,8%. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi adalah kinerja karyawan. Faktor pendukung dalam menciptakan suatu kinerja adalah berasal dari faktor manusia, perangkat/mesin, material, lingkungan, metode dan manajemen (Anggit Astianto dan Heru Suprihadi, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik. Fakta yang terlihat yaitu karyawan bekerja sesuai dengan keahliannya, rasa kerjasama yang tinggi antara sesama karyawan, rasa tanggung jawab terhadap kualitas kerja pada masing-masing karyawan sehingga memiliki kesadaran penuh untuk menyelesaikan pekerjaan serta adanya dukungan serta perhatian yang besar dari pimpinan selain didukung oleh sarana dan prasarana yang cukup.

Kinerja yang optimal akan dapat terlaksana bilamana pimpinan dapat mempergunakan metode yang tepat dalam manajemen sedangkan kinerja tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan alat sebagai sarana tanpa memperhatikan aspek manusianya.

Hal ini sejalan penelitian Maria devita (2017) yang menyebutkan bahwa yang menunjukkan nilai tertinggi yang sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan di restaurant Alpha Hotel pekanbaru yaitu faktor individu yang merupakan faktor kemampuan dan keterampilan,

motivasi, faktor dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

Sebagian besar fasilitas kerja karyawan termasuk kategori baik. Fakta yang terlihat yakni ketersediaan fasilitas yang layak, ketersediaan sarana dan prasarana sedangkan fasilitas kerja kurang baik diantaranya masih terdapatnya fasilitas kerja yang tidak memadai. Fasilitas kerja menjadi faktor penting dalam kelangsungan pekerjaan terutama dalam suatu instansi sehingga fasilitas yang baik akan berdampak positif pada kinerja karyawan namun sebaliknya jika fasilitas kerja dibiarkan dengan keterbatasan yang akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Fasilitas kerja dapat berupa terlihat secara fisik (alat-alat dan mesin) maupun non fisik (penghargaan).

Hal ini sejalan dengan penelitian Isnaini (2017) yang menyebutkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan non medis pada RSUD Kota Babusallam dengan nilai $p\text{ value } 0,000 < 0,05$.

Sebagian besar karyawan menunjukkan beban kerja ringan. Fakta yang terlihat yaitu selalu konsentrasi penuh, saat mendapat teguran sebagian besar karyawan menerimanya dan langsung memperbaikinya, merasa khawatir jika terjadi kesalahan dalam pekerjaan dan bekerja sesuai standar.

Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang karyawan untuk mendapatkan produktivitas kerja (Sudiharto, 2011). Beban kerja merupakan faktor yang dihubungkan dengan pekerjaan seseorang. Cary Cooper (2008), beban dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan baik

fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional sedangkan beban kerja yang

Hal ini sejalan penelitian Beben Sulaiman (2019) yang menyebutkan bahwa beban kerja secara signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Cikarang Selatan dengan nilai t hitung $> t$ tabel dimana nilai $3,240 > 1,688$.

terlalu sedikit akan menimbulkan rasa kebosanan.

Penelitian Ledita Anastasya (2018) yang menyebutkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat Nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di kabupaten Tanah Datar.

Analisa Bivariat

Tabel 3. Hubungan Variabel Penelitian (Fasilitas Kerja dan Beban Kerja) Dengan Kinerja Karyawan Di Lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin Tahun 2021

No	Variabel Penelitian	Kinerja Tenaga Kesehatan				Total		PValue
		Baik		Kurang Baik		n	%	
		n	%	n	%			
Fasilitas Kerja								
1.	Baik	40	93,0	3	7,0	43	100,0	0,000
2.	Kurang Baik	7	35,0	13	65,0	20	100,0	
Total		47	74,6	16	25,4	63	100,0	
Beban Kerja								
1.	Ringan	39	88,6	5	11,4	44	100,0	0,0002
2.	Berat	8	42,1	11	57,9	19	100,0	
Total		47	74,6	16	25,4	63	100,0	

Sumber : Data primer, 2021

Pada penelitian ini terlihat sebagian besar responden menunjukkan fasilitas kerja baik dan kinerja kerja baik sebanyak 93%. Hasil uji *chi-square* diperoleh nilai p value = $0,000 < \alpha$ 0,05. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara fasilitas kerja dengan kinerja karyawan di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin tahun 2021.

Pada penelitian ini terlihat bahwa fasilitas kerja saling memiliki keterkaitan yang erat diantara keduanya dimana dengan adanya fasilitas akan membuat kinerja menjadi baik pula hal

ini terlihat dari hasil rekapitulasi jawaban bahwa setiap pernyataan dijawab responden dengan setuju. Ketersediaan fasilitas merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan tingkat kinerja yang tinggi bagi para karyawannya dalam menjalankan pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan beberapa Novika Adriani (2018) yang menyebutkan berdasarkan uji F diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, beban kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kediri. Penelitian Sulfia Fahmy (2018) yang menyebutkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang dengan nilai $p\text{ value } 0,025 < 0,05$.

Pada penelitian ini sebagian besar responden mengalami beban kerja ringan dan menunjukkan kinerja kerja baik sebanyak 88,6%. Hasil uji *chi-square* diperoleh nilai $p\text{ value } = 0,0002 < \alpha 0,05$. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan kinerja karyawan di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin tahun 2021.

Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan kinerja, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu tinggi. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar daripada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas kerja dan beban kerja memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja karyawan. Fasilitas yang memadai akan mendukung pekerjaan dan sebaliknya jika fasilitas kerja tidak mendukung maka akan menghambat pekerjaan. Kinerja juga dipengaruhi oleh beban kerja, semakin tinggi beban kerja maka akan berdampak buruk bagi kinerja karyawan (Kurniati, dkk, 2012).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novika Adriani (2018) yang menyebutkan berdasarkan uji F diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, beban kerja dan fasilitas kerja secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kediri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan tujuan, analisa penelitian dan pembahasan dengan variabel bebas (fasilitas kerja, beban kerja) dan variabel terikat (kinerja karyawan), maka kesimpulan yang dapat diambil terlihat kinerja karyawan sebagian besar termasuk kategori baik sebanyak 74,6%, fasilitas kerja baik 68,3% dan beban kerja ringan sebanyak 69,8%, ada hubungan yang bermakna antara fasilitas kerja (0,000) dan beban kerja (0,0002) dengan kinerja karyawan di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin tahun 2021

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis dapat mengajukan beberapa saran sebagai berikut : melakukan penilaian kinerja karyawan secara berkala, perbaikan fasilitas kerja, adanya penghargaan bagi yang berprestasi dan secara berkelanjutan, pimpinan sebaiknya terus memperhatikan pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan, adanya sanksi bagi yang tidak melaksanakan dan pembagian kerja sesuai dengan tugas pokok yang telah ditetapkan

DAFTAR PUSTAKA

Anggit Astianto, 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, Vol.3 (7). Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia

- Beben Sulaeman, 2019. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Selatan. *Skripsi*. Universitas Pelita Bangsa Bekasi
- Cooper, CL.,B.D Kirkaldy, and J. Brown. 2008. A Model of job stress and physical health: The role of individual differences. *Personality and Individual Differences* 16 (6): 653-655
- Isnan Munawisyah, 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah sakit Daerah Kota Babussalam. *Jurnal Administrasi*
- Kurniati dan Ferry Efendi, 2012. *Kajian SDM Kesehatan di Indonesia*. Salemba Medika : Jakarta
- Ledita Anastasya, 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan nagari Di Kabupaten Tanah Datar. *Artikel*. Universitas Negeri Padang
- Maria Devita, 2017. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru. *JOM FISIP*. Vol. 4 (2). Universitas Riau
- Novika Adriani, 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Satpol PP Kabupaten Kediri. *Artikel*. Universitas Nusantara PGRI Kediri
- Sulfia Fahmy, 2018 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Makasar
- Sudiharto, 2011. Evaluasi Dampak Hubungan beban Kerja dan Kapasitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Skripsi*. Universitas Komputer Indonesia. Bandung