

PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA KARYAWAN DI BJB SYARIAH CABANG SOREANG KABUPATEN BANDUNG

¹ Rizka Haryana, ² Neneng Nurhasanah, ² Aminuddin Irfani

^{1,2} *Keuangan dan Perbankan Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*
e-mail: rizkaharyana@gmail.com

Abstrak. Melakukan pemberian fasilitas kerja secara proporsional tidaklah mudah, hal ini sebagaimana yang terjadi di BJB Syariah Cabang Soreang dimana karyawan yang prestasi kerjanya baik tidak selalu diberikan fasilitas kerja sebagai bentuk tunjangan perusahaan. Pemberian fasilitas kerja tergantung ada atau tidaknya anggaran yang disediakan oleh pihak manajemen. Kemudian pemberian fasilitas kerja tersebut diberikan kepada karyawan yang prestasi kerjanya bisa melebihi target yang ditentukan manajemen dapat dipromosikan jabatannya. Pada BJB Syariah setiap prestasi karyawan akan dilihat dari KIP (kinerja indeks prestasi).

Metode yang digunakan disini adalah deskriptif analitis, yaitu metode yang berusaha mengumpulkan data sesuai dengan keadaan sebenarnya, menyajikan serta menganalisisnya sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek yang diteliti, kemudian dapat ditarik kesimpulan mengenai pemberian fasilitas kerja dan pengaruhnya terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian adalah pelaksanaan dan standarisasi penilaian prestasi kerja karyawan dilaksanakan oleh pihak HRD BJB Syariah. Mekanisme pemberian fasilitas kerja dengan memberikan insentif atau promosi jabatan dan kenaikan pangkat kepada para karyawan. Dan pengaruh fasilitas kerja terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada hasil koefisien determinasi menunjukkan besar pengaruh dari fasilitas kerja yang diberikan oleh pihak manajemen terhadap prestasi kerja sebesar 78.8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Fasilitas, Kerja, Kinerja, dan Prestasi.

A. Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Aktivitas organisasi seperti lembaga keuangan syariah memerlukan berbagai sumber daya, salah satu diantaranya adalah sumber daya manusia, yang memegang peranan penting dan memegang kunci keberhasilan lembaga keuangan tersebut dalam mencapai tujuan yang direncanakannya. Agar tujuan organisasi tercapai secara optimal, diperlukan sumber daya yang berkualitas sesuai dengan kondisi organisasi dan lingkungan yang selalu berubah.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan manajemen perusahaan kepadanya. Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa dalam lingkup organisasi/perusahaan prestasi kerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Prestasi kerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam

pekerjaan itu.¹ Prestasi kerja inilah yang mencerminkan kinerja seorang karyawan yang dalam penyelesaian tugasnya memiliki kualitas dan kuantitas bekerja.

Salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan memberikan fasilitas penunjang guna mengoptimalkan kinerja karyawan dan memudahkan karyawan tersebut dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Dalam hal ini, diperlukan adanya penjelasan atau informasi tentang terkait fasilitas apa saja yang diperlukan bagi para karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Disinilah dituntut peran aktif dari Departemen Personalia atau HRD. Meskipun biaya yang dibutuhkan untuk memberikan fasilitas penunjang pada karyawan dengan *job-desc* tertentu ini tidak sedikit, tetapi kegiatan ini harus tetap dilaksanakan karena manfaatnya sangat besar, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Manfaat bagi perusahaan antara lain adalah perusahaan akan mempunyai tenaga kerja yang siap melaksanakan pekerjaannya sehingga perusahaan bisa mencapai tujuannya dengan lebih mudah. Manfaat bagi karyawan adalah mereka dapat melakukan pekerjaan dengan tingkat kemudahan yang lebih baik, serta mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan tentang pekerjaannya.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan dan standarisasi penilaian prestasi kerja karyawan di BJB Syariah Cabang Soreang Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui sistem mekanisme pemberian fasilitas kerja di BJB Syariah Cabang Soreang Kabupaten Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan di BJB Syariah Cabang Soreang Kabupaten Bandung.

B. Landasan Teori

Pengertian Fasilitas kerja

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa belanda "*faciliteit*" yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bisa dianggap suatu alat.²

Menurut Moekijat secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan.³ Selanjutnya menurut Buchari fasilitas adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.⁴

¹ Samsudin, H. Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia, Bandung, 2009 : Hal. 150.

² Faisal, *Pengaruh insentif dan fasilitas kerjaterhadap produktivitas karyawan* (Makalah diajukan pada seminar Ekonomi FE UGM pada tanggal 11 Januari 2005), FE-UGM, Yogyakarta, 2005 : Hal. 18.

³ Moekijat, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Press, Jakarta, 2000 : Hal. 1

⁴ Buchari Alrad, *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. CV. Alfabeta, Bandung, 2001 : Hal.12.

Pelayanan yang bersifat memberikan fasilitas adalah kegiatan yang secara normal perlu diurus oleh para karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa fasilitas adalah sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen atau dengan kata lain fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menjadi keluaran (*output*).

Menurut Hartanto karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah⁵ :

1. Mempunyai bentuk fisik
2. Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan
3. Mempunyai jangka waktu kegunaan relatif permanen lebih dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu bulan.
4. Memberikan manfaat di masa yang akan datang.

C. Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana skor/nilai yang diperoleh benar-benar menyatakan hasil pengukuran. Uji validitas terhadap variabel dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 20 hasil dari uji validitas variabel (fasilitas kerja di BJB dan Prestasi kerja karyawan di BJB Syariah) pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Rekapitulasi Uji Validitas

Variabel X	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Fasilitas Transportasi	1	0.657	0.312	Valid
	2	0.732	0.312	Valid
	3	0.695	0.312	Valid
Fasilitas Komunikasi	1	0.675	0.312	Valid
	2	0.722	0.312	Valid
	3	0.695	0.312	Valid
	4	0.609	0.312	Valid
Fasilitas ATK	1	0.598	0.312	Valid
	2	0.555	0.312	Valid
	3	0.725	0.312	Valid
	4	0.715	0.312	Valid
Fasilitas	1	0.599	0.312	Valid

⁵Hartanto, *Produktivitas Perusahaan*. Edisi Pertama, Rajawali Press, Jakarta, 2000 : Hal. 501.

Ruang Kerja	2	0.601	0.312	Valid
	3	0.695	0.312	Valid
Fasilitas	1	0.555	0.312	Valid
Ruang Ibadah	2	0.725	0.312	Valid
Variabel Y	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kualitas Kerja	1	0.678	0.312	Valid
	2	0.656	0.312	Valid
	3	0.615	0.312	Valid
	4	0.675	0.312	Valid
	5	0.512	0.312	Valid
	6	0.533	0.312	Valid
Kuantitas Kerja	1	0.201	0.312	Valid
	2	0.498	0.312	Valid
	3	0.675	0.312	Valid
Hubungan Kerja	1	0.728	0.312	Valid
	2	0.732	0.312	Valid
	3	0.735	0.312	Valid
Penyesuaian	1	0.712	0.312	Valid
Pekerjaan	2	0.725	0.312	Valid
	3	0.656	0.312	Valid
Ketangguhan	1	0.688	0.312	Valid
	2	0.987	0.312	Valid
Keselamatan Kerja	1	0.512	0.312	Valid
	2	0.533	0.312	Valid
	3	0.201	0.312	Valid

Sumber : Pengolahan data primer menggunakan SPSS 20 for windows

Dari gambaran table di atas tersebut, menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid dengan mengacu pada ketentuan jika hasil *corrected item total correlation* lebih dari 0,312 maka kuesioner dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Setelah item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid, maka tahap selanjutnya yang dilakukan adalah pengujian reliabilitas dengan mengacu pada hasil perhitungan SPSS versi 20. Hasil uji reliabilitas variabel dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas Nasabah Pemegang Kartu Kredit BNI

Variabel	Cronbach's Alpha	Rule of Thumb	Keterangan
Fasilitas Transportasi	0.774	0.6	Reliabel
Fasilitas Komunikasi	0.789	0.6	Reliabel
Fasilitas ATK	0.779	0.6	Reliabel
Fasilitas Ruang Kerja	0.802	0.6	Reliabel
Fasilitas Ruang Ibadah	0.789	0.6	Reliabel
Kualitas Kerja	0.811	0.6	Reliabel
Kuantitas Kerja	0.789	0.6	Reliabel
Hubungan Kerja	0.747	0.6	Reliabel
Penyesuaian Pekerjaan	0.756	0.6	Reliabel
Ketangguhan	0.788	0.6	Reliabel
Keselamatan Kerja	0.801	0.6	Reliabel

Sumber : Pengolahan data primer menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 3.2 diatas dapat dilihat tingkat *cronbach alpha* yang diperoleh dari dalam penelitian ini adalah sebesar 0,782. Ketentuan untuk menentukan alat ukur tersebut reliable adalah dengan mengacu pada ketentuan yang menyatakan bahwa *cronbach alpha* > r tabel maka hasilnya reliable. Hasil yang diperoleh dari kuesioner untuk variabel (fasilitas kerja dan prestasi kerja) yaitu *cronbach alpha* (0,782) > r tabel *product moment* (0,600) yang menunjukkan bahwa data yang telah penulis sebarakan adalah reliabel.

Fasilitas kerja Karyawan di BJB Syariah Cabang Soreang Kabupaten Bandung

Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja para karyawan, BJB Syariah Kantor Cabang Soreang berusaha memberikan segala fasilitas penunjang kerja dan beberapa bentuk program atau pelatihan karier serta bonus/insentif tertentu bagi para karyawannya. Sebagaimana telah diketahui.

Pihak manajemen BJB Syariah harus memikirkan cara untuk meningkatkan prestasi kerja para karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi, sehingga dalam pelaksanaannya perlu adanya suatu rencana yang matang, terarah dan terpadu dengan faktor-faktor lainnya yang disertai dengan adanya pedoman yang jelas dan tertulis. Realisasi bentuk pemberian fasilitas kerja dari BJB Syariah Kantor Cabang Soreang untuk meningkatkan prestasi kerja, yaitu:

1. Fasilitas Transportasi.
2. Fasilitas Komunikasi.
3. Fasilitas ATK.
4. Fasilitas Ruang Kerja

5. Fasilitas Tempat Ibadah

Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja BJB Syariah Cabang Soreang Kabupaten Bandung

Upaya meningkatkan prestasi kerja para karyawan, BJB Syariah KC Soreang Kabupaten Bandung berusaha memberikan bentuk-bentuk fasilitas kerja. Meskipun pemberian fasilitas berupa kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan setiap karyawan, hal ini bukan satu-satunya faktor yang dapat meningkatkan kinerja kerja para karyawan, akan tetapi tetap harus mendapat perhatian karena pengaruhnya cukup besar terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Berikut ini merupakan gambaran tabulasi prestasi kerja karyawan BJB Syariah KC Soreang Kabupaten Bandung dari hasil jawaban kuisioner yang disebar kepada para karyawannya :

Tabel 3.3 Kualitas Kerja

NO	Pertanyaan	F/%	SS	S	R	TS	STS	Jumlah
1	Akurasi pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih baik setelah manajemen BJB Syariah memberikan fasilitas kerja bagi Anda.	F	2	15	3	-	-	20
		%	10%	75%	15%	-	-	100%
2	Ketelitian dalam melakukan pekerjaan meningkat setelah manajemen BJB Syariah memberikan fasilitas kerja bagi Anda.	F	4	13	3	-	-	20
		%	20%	65%	15%	-	-	100%
3	Kerapihan dalam melakukan pekerjaan menjadi lebih baik setelah manajemen BJB Syariah memberikan fasilitas kerja bagi Anda.	F	5	8	4	1	-	20
		%	25%	40%	20%	5%	-	100%
4	Setelah manajemen BJB syariah	F	5	12	3	-	-	20

	memberikan fasilitas kerja, Anda menjadi lebih Optimal dalam mempergunakan alat penunjang dalam pekerjaan							
		%	25%	60%	15%	-	-	100%
5	Setelah manajemen BJB syariah memberikan fasilitas kerja, Anda menjadi lebih terampil dalam bekerja.	F	5	8	4	1	-	20
		%	25%	40%	20%	5%	-	100%
6	Setelah manajemen BJB syariah memberikan fasilitas kerja, Anda memiliki kecakapan dalam melakukan pekerjaan	F	5	12	3	-	-	20
		%	25%	60%	15%	-	-	100%
	Rata-rata (total/6)	F	4.33	11.33	3.33	1.01	-	20
	%	%	21.65%	56.65%	16.65%	5.05%		100%

Untuk pertanyaan yang berhubungan dengan “Kualitas Kerja” sebanyak 56.65% responden menyatakan setuju, responden merasa percaya bahwa kualitas kerja mereka meningkat setelah fasilitas kerja yang diberikan oleh pihak manajemen BJB Syariah dapat dinikmati dan dimanfaatkan dengan baik. Tetapi masih terdapat 16.65% responden menyatakan “ragu-ragu” dan 5.05% menyatakan “tidak setuju”, hal ini disebabkan sebagian karyawan di BJB Syariah KC Soreang Kabupaten Bandung merasa pemberian fasilitas kerja tidak begitu mempengaruhi kualitas kerja mereka. Akan tetapi secara umum, lebih dari 56% responden menjawab setuju, artinya pemberian fasilitas kerja yang telah manajemen BJB Syariah berikan pada para karyawan di BJB Syariah Cabang Soreang, menurut perspektif para karyawan hal ini berdampak pada peningkatan kualitas kerja mereka.

D. Kesimpulan

1. Pelaksanaan dan standarisasi penilaian prestasi kerja karyawan di BJB Syariah Cabang Soreang Kabupaten Bandung dilaksanakan oleh pihak HRD BJB Syariah dengan menilai capaian kerja karyawan di BJB Syariah Cabang Soreang dalam

- melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan manajemen BJB Syariah. Selain hal tersebut, attitude/kepribadian dan target kerja yang ditentukan oleh pihak manajemen juga menjadi bahan penilaian.
2. Mekanisme pemberian fasilitas kerja di BJB Syariah Cabang Soreang Kabupaten Bandung dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi dan prestasi kerja para karyawan dan sebagai kompensasinya BJB Syariah memberikan insentif atau promosi jabatan dan kenaikan pangkat dari jenjang karier yang dilalui oleh para karyawan yang bekerja sesuai target SOP yang ditetapkan.
 3. Pengaruh fasilitas kerja terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan di BJB Syariah Cabang Soreang Kabupaten pada hasil koefisien determinasi menunjukkan besar pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y yang diperoleh adalah 0.788. Jadi dapat dikatakan bahwa kontribusi pengaruh dari fasilitas kerja yang diberikan oleh pihak manajemen BJB Syariah di BJB Syariah KC Soreang Kabupaten Bandung terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan tingkat pengaruh yang cukup baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Samsudin, H. Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia, Bandung, 2009 : Hal. 150.
- Faisal, *Pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan* (Makalah diajukan pada seminar Ekonomi FE UGM pada tanggal 11 Januari 2005), FE-UGM, Yogyakarta, 2005 : Hal. 18
- Moekijat, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Press, Jakarta, 2000 : Hal. 1
- Buchari Alrad, *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. CV. Alfabeta, Bandung, 2001 : Hal.12.
- Hartanto, *Produktivitas Perusahaan*. Edisi Pertama, Rajawali Press, Jakarta, 2000 : Hal. 501.