JURNAL MANAJEMEN AKUNTANSI (JUMSI)
Vol. 1, No. 3 Juli 2021 Page 168-181
ISSN : 2774-4221

Pengaruh Waktu Pelaksanaan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Rantauprapat

Raja Saul Marto Hendry

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu,
rajasaul365@gmail.com

Abstract

This study entitled The effect of work execution time and work facilities on employee performance at PT. Federal International Finance RantauprapatLabuhanbatu.This research is a survey research with quantitative approach.The sample was 27 employees.The data collection techniques used were questionnaires, Likert measurement scale and documentation.With data processing techniques validity test, reliability test, correlation, multiple linear regression analysis, and the coefficient of determination by using SPSS 23.0 for windows.Based on the T test for work execution time can be concluded that for thitung of 3.088 while T table 1.703 (t count greater than ttable)which means that the time of work significantly affect the performance of employees and based on the F test for work facilities thitung of 2.338 while T table 1.703 (t count greater than ttable)which means that work facilities have a significant effect on employee performance. Based on the test results F(simultaneous) variable execution time of work and work facilities simultaneously have a significant effect on employee performance, it can be seen from the F count = 8.571 and F Table = 3.40 in this case F count is greater than F table and significant value is 0.002 smaller than the value of alpha 0.05. Based on the value of Adjusted R square of 0.368 or 36.8% shows that simultaneously the time of work and work facilities contributed to the performance of employees by 36.8%, while the remaining 63.2% % explained by other variables that are not proposed in this study.

Keywords : *Time Of Work, Work Facilities, Employee Performance.*

Pendahuluan

Pada saat sekarang ini teknologi sangat berpengaruh dalam mewujudkan suatu tujuan dalam sebuah kegiatan dengan mengandalkan sumber daya manusia.Sumber daya manusia itu penting bagi perusahaan untuk mengelola dan mengatur agar tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Peranan sumber daya manusia itu sangat penting untuk mencapai tujuan dari perusahaan maka harus seimbang dengan kemampuan masing-masing sumber daya manusianya.Artinya karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut harus teruji dalam keahlihan yang dimiliki dengan begitu dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang telah dibebankan kepada karyawan dan mendapatkan hasil yang sempurna seperti yang diharapkan.

Secara sederhana bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia harus mampu mengerjakan semua pekerjaan yang telah dibebankan, maka harus ada pengawasan, kedisiplinan atau motivasi yang harus diberikan setiap saat agar karyawan tersebut memahami dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memuaskan.

Seperti halnya kedisiplinan dalam bekerja diperusahaan haruslah diikuti dan dipatuhi karena kedisiplinan adalah kunci keberhasilan dari perusahaan untuk mencapai suatu tujuan dari perushaan. Disiplin itu penting untuk memotivasi karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna secara individual ataupun berkelompok. Salah satu bentuk kedisiplinan yang paling sering dipermasalahkan adalah masalah waktu seperti Waktu Pelaksanaan pada perusahaan. Ketidakpatuhan karyawan membuat banyak kelalaian di masing masing pekerjaan dan dapat merugikan. Misal pada jam masuk kerja karyawan wajib untuk hadir tepat waktu tapi kenyataan mereka masih mengabaikan dan memilih terlambat masuk kerja. Pelanggaran peraturan kerja telah sering terjadi di semua perusahaan salah satunya pada PT. Federal International Finance RantauprapatLabuhanbatu.

Beberapa masalah yang sering terjadi pada perusahaan yaitu Waktu Pelaksanaan yang terkadang tidak dijalankan dan dipatuhi dengan baik oleh masing-masing karyawan. Dimana telah ditetapkan waktu jam masuk kerja dari Pukul 08:00 Wib namun kenyataan nya masih ada yang terlambat dan melebihi waktu yang ditetapkan, waktu jam istirahat yang telah ditentukan pada Pukul 12:00 – 14:00 Wibyang kemudian kembali masuk bekerja setelah jam istirahat pada pukul 14:00 Wib serta jam 17:00 Wib adalah waktu dimana karyawan selesai bekerja dan diperbolehkan pulang. begitu pun masih ada juga waktu yang molor dan melebihi dari jam istirahat yang sudah ditetapkan.Untuk itu adapun cara yang dilakukan perusahaan untuk mengatasi kedisiplinan akan jam operasioanal yang telah dilanggar para karyawan yaitu dengan memberi teguran dan arahan dari pihak yang berwenang seperti kepala divisi masing masing untuk tidak mengulangi dan melanggar peraturan yang ada. Dengan begitu karyawan akan merasa takut dan akan lebih mematuhui.

Begitu juga dengan lingkungan kerja dimana dengan suasana yang nyaman dan mendukung itu menjadi sebuah kepuasan karyawan dengan fasilitas yang memadai didalam ruangan dapat menjadi semangat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan.

Pada PT. Federal International Finance RantauprapatLabuhanbatu misalnya menyediakan semua keperluan yang dibutuhkan ketika karyawan bekerja.Suasana yang kondusif, tenang dan nyaman yang dilengkapi dengan fasilitas yang dapat membuat semangat dalam bekerja.Adapun beberapa pembagian pekerjaan pada perusahaan pada PT. Federal International Finance RantauprapatLabuhanbatu yaitu bagian administrasi data, administrasi keuangan dan bagian lapangan.

Maka dari itu, masing-masing divisi memiliki fasilitas yang disediakan oleh perusahaan seperti gedung, kendaraan bagi divisi lapangan, rumah/mes bagi karyawan yang tempat tinggal jauh dari perusahaan dan lain sebagainya.Peralatan yang diperlukan bagian lapangan seperti alat-alat elektronik, kabel, tangga dan sebagainya untuk bekerja tersedia dan sejauh ini fasilitas cukup memadai serta digunakan dengan baik oleh karyawan walaupun masih ada yang butuh perbaharuan.Sudah dipastikan bahwa hampir semua orang yang bekerja ingin menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Namun terkadang masih terdapat karyawan yang tidak dapat menyelesaikan sesuai dengan target dan harapan dari perusahaan yang telah ditetapkan.

Selain memperhatikan masalah yang ada pada perusahaan seperti Waktu Pelaksanaan Kerja maupun fasilitas kerja yang disediakan adapun yang harus dilihat dari masing-masing karyawan yaitu Prestasi Kerja nya. Dengan melihat Prestasi Kerja karyawan tersebut, perusahaan dapat menilai Prestasi Kerja karyawan dan dapat menentukan besarnya kompensasi yang diterimanya melalui baik dan buruknya

pekerjaan yang diselesaikan masing-masing karyawan.Dimana Prestasi Kerja adalah suatu hasil dari kegiatan yang berhubungan secara langsung dengan tujuan perusahaan.Suatu perusahaan tidak mampu mewujudkan tujuan tanpa dukungan yang kuat dari seluruh komponen.Permasalahan yang dihadapi adalah masalah yang harus diselesaikan atau dipecahkan oleh pemegang saham dan para kepala divisi.

Prestasi Kerja karyawan pada PT. Federal International Finance RantauprapatLabuhanbatu dilihat dari berbagai aspek seperti prilaku saat bekerja, kerapian dalam berpakaian, kesopanan dalam berbicara dan sebagaianya yang berkaitan dengan kedisiplinan saat bekerja.Dengan begitu dapat dinilai seberapa baik dan aktif setiap karyawan dalam bekerja, salah satu yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja karyawan yaitu dengan adanya motivasi atau pelatihan untuk karyawan agar lebih patuh dan semangat dalam bekerja.

Landasan Teori

Waktu Pelaksanaan Kerja

Pengertian

Nicholson dalam wicaksono (2011) Waktu Pelaksanaan atau jam kerja merupakan bagian dari teori ekonomi mikro, pada teori penawaran tenaga kerja tentang kesediaan bekerja di suatu perusahaan dengan jam kerja panjang ataupun pendek yang menjadi keputusan individu.

Sulasih (2017) Jam kerja adalah waktu yang ditentukan untuk melakukan pekerjaan .Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas yang dibebankan sesuai keahlihan. Jam kerja normal umunya diartikan hari kerja dengan jam tersisa untuk istirahat dan rekreasi.

Su'ud dalam pamela napitupulu (2016:8) jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan yang dapat dilaksanakan pada pagi/siang dan malam hari.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan jam kerja merupakan lamanya waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan aktivitas baik dilakukan pagi, siang dan malam hari.

Kriteria Pengurusan Waktu Pelaksanaan yang Efektif

Dengan adanya jam kerja diperusahaan maka pihak perusahaan membuat ketentuan yang berlaku untuk ditaati oleh karyawan agar lebih efektif dalam bekerja yaitu memberi kebijakan seperti berikut:

1. Memahami pekerjaan yang dilaksanakan
2. Mengawasi masalah yang pernah terjadi dan diusahakan agar tidak terjadi lagi
3. Menetapkan waktu selesainya pekerjaan
4. Kegitan yang tidak perlu ditinggalkan
5. Sesantiasa menyadari nilai waktu dalam pekerjaan
6. Mencatat hal yang perlu dikerjaan untuk jangka panjang
7. Membentuk waktu kerja dengan daftar
8. Memilah tingkat keberhasilan suatu pekerjaan
9. Mempunyai sistem arsip penyimpanan informasi yang lengkap untuk jangka panjang

Pengaturan Jam pelaksanaan

Adapun untuk pengaturan jam kerja ini digolongkan dalamperencanaan tenaga kerja yang terhubung kepada jadwal kerja, perusahaan terikat dalam peraturan

ketenagakerjaan yang dikelola oleh *ILO(Internatinal Labor Organizational)*dimana perusahaan memperkejakan karyawan selama 40 jam/minggu.waktu kerja pada siang hari yaitu selama 8 jam dengan istirahat 1 jam (pukul 08.00- pukul 16.00) apabila melebihi dari 40 jam, maka itu akan dimasukkan waktu lembur dan hari sabtu jam kerja adalah setengah hari.

Jumlah karyawan sesuai pekerjaan dengan yang diperlukan, dimana sebagian mengikuti permintaan pasar dan ada juga memelihara tenaga kerja yang konstan.Keduanya memiliki konsekwensi terhadap upah tenaga kerja.
Tenaga kerja yang atas permintaan pasar maka upah tenaga kerja cenderung bersifat variabel, sedangkan tenaga kerja konstan cenderung ke biaya hidup.

Disamping itu perusahaan memberikan waktu cuti dan waktu istirahat bagi setiap karyawan, yaitu:

1. Istirahat antara jam kerja, minimal setengah jam setelah bekerja selama 4 jam.
2. Istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja atau 2 hari untuk 5 hari kerja.
3. Cuti tahunan, minimal 12 hari kerja pada saat karyawan telah bekerja selama 12 bulan.
    1. Istirahat panjang minimal 2 bulan pada tahun ke 7 dan ke 8 masing-masinh 1 bulan untuk karyawan yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan syarat karyawan tidak berhak lagi istirahat tahunannya selama 2 tahun dan selanjutnya berlaku untuk kelipatan masa kerja 6 tahun.

Standar Kerja

Dalam bekerja tidak semua boleh sesuka karyawan atau perusahaan harus ada yang batasan. Berikut adalah beberapa standar tenaga kerja yaitu:

1. Berdasarkan pengalaman, dimana jam kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan ditentukan oleh pengalaman karyawan di masa lalu. Cara ini sangat mudah untuk di terapkan.
2. Berdasrkan kajian waktu, cara ini dikembangkan oleh Taylor dengan menggunakan *Stopwatch* yang disebut *time studies*. Waktu standar diterapkan rata-rata waktu siklus yang ditetapkan dahulu. Dengan mementukan faktor rating maka waktu normal bisa dihitung. Waktu standar dihitung dengam cara membagi waktu normal dengan satu dikurangi waktu yang longgar.
3. Penentuan waktu standar, yaitu membagi cara kerja manual menjadi elemen yang utama yang telah memiliki waktu yang ditetapkan kemudian faktor waktu yang ditambahkan kedalam elemen tersebut.
4. Pengambilan sampel kerja, yaitu menebak persentase berdasarkan waktu yang telah dipergunakan oleh karyawan untuk melaksanakan berbagai tugas.

Indikator Waktu Pelaksanaan Kerja

Adapun beberapa indikator dari Waktu Pelaksanaan Kerja yaitu:

1. Jam istirahat
2. Jam lembur
3. Cuti kerja
4. Shif kerja
5. Jam kerja Pagi
6. Jam kerja siang
7. Jam kerja malam

Pengertian Fasilitas Kerja

Fandy Tjiptono (2012) menyatakan bahwa fasilitas merupakan sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda atau uang.

Menurut Moenir (Munawirsyah, 2017:47) Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Menurut Husnan (Wahyuni, 2014:127) fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan Prestasi Kerja nya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan fasilitas kerja adalah semua peralatan yang digunakan dan pelayanan yang berkaitan dengan kelangsungan aktivitas dalam bekerja untuk mencapai tujuan, baik yang berada dalam lingkungan peruasahaan maupun diluar.

Fungsi Fasilitas Kerja

Fasilitas umum yaitu pelayanan yang dibuat untuk kepentingan semua masyarakat.Fasilitas yang disediakan untuk memenuhi kebutuhan sesuai manfaatnya.Fasilitas biasanya ditempatkan ditempat strategis dan daoat dijangkau. Berikut fungsi atau manfaat fasilitas bagi pekerja:

1. Mempercepat pekerjaan karyawan, sehingga hemat akan waktu.
2. Meningkatkan hasil produk dari barang maupun jasa.
3. Kualitas yang baik/terjamin dari suatu produk yang dihasilkan.
4. Kesetabilan yang terjamin.
5. Karyawan lebih mudah dalam menggerakkan pekerjaan.
6. Menimbulkan rasa nyaman bagi orang-orang yang memerlukan hingga dapat meredahkan emosional mereka.

Jenis-Jenis Fasilitas Kerja

Fasilitas adalah sesuatu yang sangat penting untuk suatu usaha jasa, maka fasilitas yang ada sepertidesain interioir, eksterior, kondisi serta kebersihan haruslah diperhatikan terutama yang berhubungan dengan konsumen langsung.

Adapun jenis-jenis fasilitas yang telah disediakan perusaaan untuk mencapai tujuan produksi yaitu:

1. Mesin dan alat-alat yang digunakan untuk kelangsungan proses penyelesaiaan pekerjaan pada perusahaan
2. Prasarana, fasilitas yang dipergunakan untuk kelangsungan pekerjaan seperti jalan, jembatan dan lainnya.
3. Perlengkapan kantor, fasilitas yang mendukung didalam kantor seperti komputer, mesin fotocopy, lemari, kursi, meja dan lain-lainnya.
4. Peralatan inventaris, seperti kendaraan
5. Tanah, aset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
6. Bangunan, yaitu fasilitas yang dipergunakan untuk aktivitas perusahaan seperti kantor dan gudang.
7. Alat transpotasi, semua perlengkapan yang membantu aktivitas perusahaan seperti truk, motor, mobil dan lainnya.

Bentuk-Bentuk Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja yang tersedia pada setiap perusahaan berbeda dalam bentuk dan jenis tergantung pada jenis dan besar kecil perusahaan tersebut. Terdapat beberapa bentuk dari fasilitas kerja, yaitu:

1. Penyediaan kafetaria, dimaksud untuk memudahkan karyawan yang hendak makan apabila tidak sempat pulang kerumah.
2. Perumahan, tersedia fasilitas rumah, walaupun bukan untuk semua karyawan berupa asrama, rumah dinas atau memberikan biaya untuk perumahan.
3. Fasilitas pembeliaan, perusahaan memiliki toko perusahaan, sehingga karyawan bisa membeli barang yang dihasilakan perusahaan dengan harga yang terjangkau.
4. Fasilitas kesehatan, tersedia fasilitas kesehatan yang berkaitan dengan program memelihara kesehatan karyawan serta juga untuk menjalankan peraturan pemerintah tentang keshatan dan keselamatan dalam bekerja bagi karyawan.
5. Penasehat keuangan, dimaksud agar karyawan tidak kesulitan mengatur keuangannya.
6. Fasilitas pendidikan, dimaksud untuk membantu karyawan untuk meninggkatkan pengetahuan. Berbentuk perpustakaan yang dimanfaatkan untuk membaca apabila perlu.

Indikator Fasilitas Kerja

Setiap perusahaan memiliki ciri atau tanda yang menunjukkan adanya suatu kegiatan yang dilakukan, Maka perusahaan menyediakan fasilitas yang dapat menunjang produktivitas diperusahaan seperti:

1. Komputer
2. Meja kantor
3. Parkiran motor atau mobil
4. Bangunan kantor yang layak
5. Transportasi

Pengertian Prestasi Kerja Karyawan

Benardin dan Russel dalam Donni Juni Priansa (2014:270) Prestasi Kerja yaitu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Sedarmayanti (2011:260) Prestasi Kerja merupakan terjemahan dari *performance*yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajamen atau perusahaan secara hasil dari keseluruhan, hasil kerja yang dilakukan harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur yang kemudian dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Wibowo (2010:7) Prestasi Kerja adalah tentang suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Berdarkan uraian diatas disimpulkan Prestasi Kerja adalah suatu gambaran atas pencapaian hasil suatu kegiatan yang telah dikerjakan oleh seseorang dalam perusahaan guna untuk mewujudkan tujuan atau sasaran sesuai dengan stnadar yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Manfaat Prestasi Kerja

Pencapaian suatu perusahaan dilihat dari hasil kerja atau prestasi kerja perusahaan dan menunjukkan sebagai Prestasi Kerja atau performa perusahaan. Hasil kerja dilihat dari serangkaian aktivitas yang dijalankan perusahaan, aktivitas yang berupa sumber daya maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Untuk menjamin aktivitas tercapai sesuai tujuan maka diperlukan upaya, dengan demikian dasar dari manajemen Prestasi Kerja yaitu bagaimana mengkelola semua kegiatan yang dilakukan perusahaan guna mencapai tujuan dari perusahaan yang telah ditentukan.

Indikator Prestasi Kerja Karyawan

Beberapa Indikator guna mengukur Prestasi Kerja masing-masing karyawan secara perorangan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan yaitu :

1. Kualitas, yaitu kualitas kerja yang diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap hasil yang telah selesai dan kesempurnaan hasil tersebut terhadap kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.
2. Kuantitas, yaitu berapa banyak yang dihasilkan serta dinyatakan dalam istilah seperti jumlah barang yang telah selesai
3. Ketepatan waktu, yaitu tingkat aktivitas yang sudah selesai dikerjakan pada waktu yang telah ditetapkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output danmemanfaatkan waktu yang ada untuk kegiatan yang lainnya.
4. Kemandirian, yaitu tingkat seseorang yang mampu menjalankan bagian dari Prestasi Kerja sesuai kesepakatan kerja dengan perusahaan serta tanggung jawab seorang karyawan kepada semua yang dibebankan kepadanya.
5. Efektivitas, yaitu tingkat penggunaan yang disediakan perusahaan (uang, tenaga, bahan baku serta teknologi) dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil setiap barang atau unit yang terhubung dalam setiap penggunaan sumber daya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi secara langsung yaitu faktor eksternal dan internal.Faktor internal adalah yangberhubungan dengan sifat seseorang.Sedangkan faktor eksternal adalah yang mempengaruhi Prestasi Kerja seorang karyawan yang berawal dari lingkungan.Salah satunya, sikap, perilaku serta tindakan, pimpinan atau bawahan, iklim perusahaan dan fasilitas kerja.

Berdasarkan pendapatPrawirosentono (2010) faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja karyawan adalah:

1. Efektifitas dan efesiensi, jika suatu tujuan yang telah tercapai maka dapat dikatakan yaitu sebuah kegiatan yang efektif tetapi jika akibatnya yang tidak dicari akan suatu kegiatan menilai yang penting dari hasil yang telah dicapai sehingga mengakibatkan kepuasaan walaupun efektif itu dinamakan tidak efesien. Sebaliknya, apabila akibat yang dicari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efeisen.
2. Disiplin, yaitu taat kepada peraturan yang ditetapkan dan hukum. Yaitu, disiplin seorang karyawan yang bersangkutan dalam menghargai perjanjian kerja terhadap perusahaan yang dia tempati kerja.

3. Otoritas(wewenang), yaitu sifat dari komunikasi ataupun perintah perusahaan formal yang dimiliki seorang karyawan perusahaan kepada karyawan lainnya guna melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan keikutsertaannya. Perintah itu berisi apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan dalam perusahaan.
4. Inisiatif, adalah yang berhubungan terhadap pola pikir serta kreatifitas dalam ide yang disalurkan dan direncanakan terhadap perusahaan berguna untuk pencapaian tujuan perusahaan.

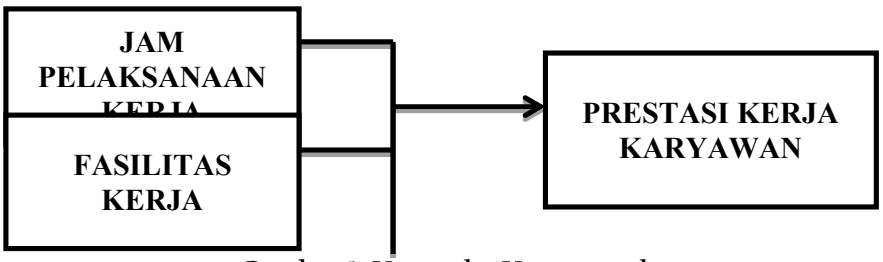
Karakterisitik Prestasi Kerja Karyawan

Dalam bekerja setiap karyawan haruslah memiliki sifat dan rasa peduli akan pekerjaan dan hasil pekerjaan yang dicapai. Adapun beberapa pandangan mengenai karakteristik seseorang yang memiliki Prestasi Kerja baik yaitu:

1. Menggunakan umpan balik yang kongkrit dari seluruh kegiatan yang dikerjakan
2. Mengusahakan kesempatan guna merealisasikan planning yang sudah diprogram.
3. Memiliki tanggung jawab yang baik dan tinggi
4. Mempunyai keberanian dan menanggung segala resiko yang terjadi
5. Memiliki tujuan yang nyata dan jelas
6. Memiliki rencana kerja untuk keseluruhan dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menurut Prof. Dr. Sugiyono (2014) adalah suatu hubungan yang menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, variabel independen dengan variabel dependen yang akan diamati melalui penelitian.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis menurut Prof. Dr. Sugiyono (2016:64) merupakan sebuah jawaban yang hanya sementara dan belum dapat dipastikan kebenarannya terhadap rumusan masalah yang diteliti, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Mengapa sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data.Maka dapat disimpulkan hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang sesungguhnya atau yang benar. Maka dari uraian diatas dapat disimpulakan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Waktu Pelaksanaan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

terhadapPrestasi Kerja karyawan PT. Federal International Finance RantauprapatLabuhanbatu.

H2 : Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Federal International Finance RantauprapatLabuhanbatu.

H3 : Waktu Pelaksanaan Kerja dan FasilitasKerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Federal International Finance RantauprapatLabuhanbatu.

Metode Penelitian

Analisis Deskriptif

Tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk mengetahui gambaran atau penyebaran data sampel atau populasi.Adapun cara merumuskan atau menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas tentang data yang diteliti maka diperlukan Analisis deskriptif.

Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X1,X2) dengan varibel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara varibel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprdiksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Model persamaanya dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y=a+b1x1+b2x2 + e$$

Keterangan:

Y= Prestasi Kerja karyawan
A =Konstanta
X1 = Jam pelaksanaan
X2 = Fasilitas kerja
b1..4 = Koefisien regresi
e = Standar Error

Pengujian Hipotesis

Jenis kriteria ketepatan, yaitu:

Uji reliabilitas regresi secara parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi varibel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap varibel dependen,

Kriteria pengujianya sebagai berikut:

1. Jika nilai t hitung › nilai t table dengan syarat nilai sig hitung ‹ nilai sig tabel maka H0 ditolak, maka dapat disimpulkan bhwa ada pengaruh secara signifikan antara varibel independen (secara parsial terhadap variabel dependen). Jika nilai t hitung ‹ nilai t table dengan syarat nilai sig hitung ›nilai sig tabel maka H0 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa tdak ada pengaruh secara signifikan antara varibel indepeden secara parsial terhadap variabel dependen.

JURNAL MANAJEMEN AKUNTANSI (JUMSI)
Vol. 1, No. 3 Juli 2021 Page 168-181
ISSN : 2774-4221

Uji koefisien Reliabillitas Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah varibel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap varibel dependen (Y). Denagan kata lain, uji f ini dapat digunakan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi sebuah varibel dependen atau tidak.

Kriteria pengujianya sebagai berikut:

1. Jika nilai F hitung › nilai F tabel dengan syarat nilai sig hitung ‹ nilai sig tabel maka H0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secarasignifikan antara varibel independen (lebih dari dua) secra bersama-sama terhadap varibel dependen.
2. Jika nilai F hitung ‹ nilai F tabel denagn syarat nilai sig hitung › nilai sig tabel maka H0 ditolak H0 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel-variabel dependen.

Koefisien determinan (R^2)

Identifikasi determinan (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam program SPSS, koefisien determinansi terletak pada kolom model summary dan tertulis R square. Namun untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan Adjusted R square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Hasil R squaredikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R square beradadiantara 0 sampai 100.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam melakukan analisis regresi linear berganda digunakan bantuan aplikasi SPSS versi 23. Hasil pengolahan data ditampilkan seperti pada Tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.335	8.142		.532	.599
	jamoperasionalkerja	.509	.165	.485	3.088	.005
	fasilitaskerja	.386	.165	.368	2.338	.028

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja karyawan

Sumber : Hasil Penelitian (Diolah SPSS), 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 pada kolom *Unstandardized Coefficients* diperoleh nilai konstansta dan koefisien regresi, sehingga terbentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = 4{,}355 + 0{,}509X_1 + 0{,}386X_2 + e$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (a) =4,355. menunjukkan bahwa jika X (Waktu Pelaksanaan Kerja dan fasilitas kerja) konstan atau X = 0, maka Prestasi Kerja karyawan sebesar 4,355.
2. Koefisien (b_1) = 0,509. Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel faktor Waktu Pelaksanaan Kerja (X_1), akan menambah Prestasi Kerja karyawan sebesar 0,509.
3. Koefisien (b_2) = 0,386. Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel fasilitas kerja (X_2), akan menambah Prestasi Kerja karyawan sebesar 0,386.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi paremeter individual (uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh Waktu Pelaksanaan Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) secara parsial. Uji parsial dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel Waktu Pelaksanaan kerja, fasilitas kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan. Hasil analisis statistik uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Uji signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.335	8.142		.532	.599
	jamoperasionalkerja	.509	.165	.485	3.088	.005
	fasilitaskerja	.386	.165	.368	2.338	.028

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja karyawan

1. Berdasarkan hasil uji SPSS di atas, Untuk Waktu Pelaksanaan Kerja dapat disimpulkan bahwa untuk Waktu Pelaksanaan Kerja t_{hitung} sebesar 3,088 sedangkan t tabel 1,703 (t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel})yang berarti **Hlditerima**atau dengan kata lain Waktu Pelaksanaan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan hal ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,005 lebih kecil dari nilai alpha 0,05.
2. UntukFasilitas kerja dapat disimpulkan bahwa untuk Fasilitas kerja t_{hitung} sebesar 2,338 sedangkan t tabel 1,703 (t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel})yang berarti **H2diterima**atau dengan kata lain fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan hal ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,028 lebih kecil dari nilai alpha 0,05.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah pengujian serempak yaitu keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak pada derajat kebebasan df_1 (3-1 = 2) dan

df_2 (27-3 = 24). Maka F_{tabel} yang digunakan adalah nilaiF(2:24) = 3,40, pengujian ini dapat kita lakukan dengan melihat tampilan tabel anova sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Simultan (Uji f)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	402.333	2	201.166	8.571	.002[b]
	Residual	563.297	24	23.471		
	Total	965.630	26			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja karyawan
b. Predictors: (Constant), fasilitaskerja, jamoperasionalkerja

Dari hasil diatas diketahui bahwa F_{hitung} = 8,571 dan F_{tabel} = 3,40 dalam hal ini F_{hitung}lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan adalah 0.002 lebih kecil dari nilai alpha 0.05, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_3 diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas X_1dan X_2 mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat (Y) dalam hal ini variabel Prestasi Kerja karyawan. Waktu Pelaksanaan Kerja dan Fasilitas kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R2) model 1 untuk mengukur seberapaa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel Prestasi Kerja karyawan Berikut hasilnya.

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.645[a]	.417	.368	4.84466	1.323

a. Predictors: (Constant), fasilitaskerja, jamoperasionalkerja
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja karyawan

Berdasarkan nilai Adjusted R square sebesar 0,368 atau 36,8% menunjukkan bahwa secara simultan Waktu Pelaksanaan Kerja dan fasilitas kerja memberikan kontribusi terhadap Prestasi Kerja karyawan sebesar 36,8%, sedangkan sisanya sebesar 63,2% % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat kita tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Waktu Pelaksanaan Kerja dapat disimpulkan bahwa untuk t_{hitung} sebesar 3,088 sedangkan t tabel 1,703 (t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel})yang berarti Waktu Pelaksanaan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan
2. Fasilitas Kerja t_{hitung} sebesar 2,338 sedangkan t tabel 1,703 (t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel})yang berarti fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan.

3. Variabel Waktu Pelaksanaan Kerja dan Fasilitas kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari F_{hitung} = 8,571 dan F_{tabel} = 3,40 dalam hal ini F_{hitung}lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan adalah 0.002 lebih kecil dari nilai alpha 0.05.
4. Berdasarkan nilai *Adjusted R square* sebesar 0,368 atau 36,8% menunjukkan bahwa secara simultan Waktu Pelaksanaan Kerja dan fasilitas kerja memberikan kontribusi terhadap Prestasi Kerja karyawan sebesar 36,8%, sedangkan sisanya sebesar 63,2% % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk Waktu Pelaksanaan Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Rantauprapat perlu dipelihara sehingga dapat meningkatkan kualitas Prestasi Kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Rantauprapat di mata masyarakat. Hal ini dikarenakan dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa Waktu Pelaksanaan Kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadapPrestasi Kerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Rantauprapat.
2. Untuk fasilitas kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Rantauprapat perlu diperbaharui dan diperbaiki sehingga dapat meningkatkan kualitas Prestasi Kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Rantauprapat di mata masyarakat. Hal ini dikarenakan dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa fasilitas kerja yang memiliki pengaruh terhadapPrestasi Kerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Rantauprapat.
3. Reputasi PT. Federal International Finance Rantauprapat yang dikenal berbeda dari PT Penyiaran lainnya yang perlu dipertahankan, dan bila perlu sebaiknya manajemen PT. Federal International Finance Rantauprapat semakin berinovasi lagi supayasemakin menumbuhkan kepercayaan untuk melakukan keputusan manajemen sumber daya manusia.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya untuk bidang yang sama dalam meningakatkan sumber daya manusia terutama dibidang penyiaran televisi di masyarakat .
5. Untuk memperoleh hasil studi yang lebih baik, maka perlu dilakukan uji lagi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja karyawan dalam manajemen sumber daya manusia dengan menambahkan variabel bebas yang lebih banyak.

Daftar Pustaka

Arikunto, Suharmisi (2013). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta:Rineka Cipta.

Dewi, Ni Made. Arwiyah, Muhammad Yahya (2020). "Pengaruh Jam Kerja Yang Panjang Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Telkom Witel Bandung".*Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi)*.Vol 4 No 3.

Fahmi, Irham. (2015). *Manajemen Prestasi Kerja Teori dan Aplikasi.* Bandung:Alfabeta.

Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi.* Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handayani, SB. Taufik, M (2017). "Analisa Keputusan Konsumen Warung Angkringan Yang Dipengaruhi Lokasi, Fasilitas & Kualitas Pelayanan".*Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi.*No.43/ Th.XXIV.

Herman (2020). "*Pengaruh Modal, Lama Usaha, Dan Jam Kerja Terhadap Omzet Penjualan Pedagang Kios Di Pasar Tradisional Tarowang Kabupaten Jeneponto*". Jurnal Penelitian Ekonomi. Vol 1 No 1.

Liyas, Nata, Jeli (2017). "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Bank Syariah Mandiri".*Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam.*Vol 2 No 2.

Mangkunegara, Prabu Anwar. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung:PT Remaja Rosdakarya.

Morsen, Rialmi Zackharia (2020). "Pengaruh Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Utama Metal Abadi" *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia.*Jenius.Vol 3 No 2.

Prihatminingtyas, Budi (2019). "Pengaruh Modal, Lama Usaha, Jam Kerja Dan Lokasi Usaha Terhadap Pendapatan Pedagang Di Pasar Landungsari" *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akutansi.*Vol 7 No 2.

Rifa'I, Asep (2019). "Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi" *Jurnal Ekonomedia.*Vol 08 No 01.

Sugiyono.(2014). *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung:Alfabeta.

Sugiyono.(2016). *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung:Alfabeta.

Syafrina, Nova (2017). "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru". *Eko dan Bisnis(Riau Economics and Business Reviewe)* Vol 8 No 4.

Wibowo.(2011). *Manajemen Prestasi Kerja* . Jakarta:Rajawali Pers.