

## **Pengaruh Peningkatan Kapasitas Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang**

Gallen Laurencia Calvin, Mustofa Kamil, Edi Mulyadi

Program Pascasarjana Univesitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

e-mail : gallencalvin@gmail.com

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengembangan kapasitas (*capacity building*) dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode korelasi. Sampel sejumlah 73 responden. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan kuesioner. Untuk analisis data yang digunakan regresi linier berganda. Berdasarkan analisis pengolahan data yang telah diuji dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel. Hasil pengujian menyatakan bahwa reformasi kelembagaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Peningkatan Kapasitas, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan

### **Abstract**

The purpose of this research is to determine the effect of capacity building and work facilities on the performance of employees at the Syekh-Yusuf Islamic University, Tangerang. The research approach used is quantitative research with correlation methods. The sample was 73 respondents. Data collection techniques using observation, interviews and questionnaires. For data analysis, multiple linear regression was used. Based on the data processing analysis that has been tested in this research, it is declared valid and reliable. The test results state that institutional reform has a positive and significant effect on employee performance. Work facilities have no effect and are not significant on employee performance. and work facilities influence employee performance.

**Keywords:** Capacity Building, Work Facilities, Employee Performance

## A. Pendahuluan

Pengembangan kapasitas dalam perusahaan merupakan suatu strategi yang berjuan dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan fokus terhadap pengembangan system dan sumber daya manusia. Pengembangan kapasitas merupakan salah satu cara dalam menuju system suatu organisasi perusahaan yang lebih baik, dalam upaya meminimalisir terjadinya kerugian yang akan ditanggung oleh perusahaan. Kurangnya dalam pengembangan kapasitas individu, dapat menghambat suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan dari pengembangan kapasitas yang dimaksud adalah untuk dapat mengatasi permasalahan-permasalahan terkait dengan sumber daya manusia yang kurang efektif dan efisien yang akan berdampak negative.

Fasilitas kerja yang memadai menjadi salah satu tolak ukur bagi kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan memiliki rasa kepuasan dalam bekerja apabila kebutuhan dalam penunjang bekerja dapat terpenuhi dengan baik sehingga timbul rasa senang dan puas terhadap pekerjaannya sehingga akan berdampak positif bagi perusahaan yaitu dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

UNIS merupakan salah satu Perguruan Tinggi Islam di Banten dan memiliki reputasi yang baik di masyarakat Tangerang. Dari tahun ke tahun, UNIS memiliki kemajuan yang pesat. Namun semakin banyaknya Universitas swasta di Tangerang menjadi ancaman bagi UNIS karena akan ada penurunan jumlah Mahasiswa/I yang mendaftar. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk menulis penelitian tesis yang berjudul Pengaruh Pengembangan Kapasitas (*Capacity Building*) dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang.

## B. Metode

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menggunakan sampel sebanyak 73 orang pegawai yayasan Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut (1) Angket (Kuisisioner), Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya guna memperoleh keterangan mengenai masalah-masalah yang dibahas. (2) Wawancara (Interview) Yaitu pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung, baik kepada pimpinan maupun pihak lain yang berkompeten terhadap penelitian. (3) Observasi, Yaitu pengumpulan data dengan datang langsung ke lokasi penelitian untuk melihat dan mengamati secara langsung keadaan atau situasi yang sedang berlangsung dari berbagai aspek yang ada dan (4) Studi Kepustakaan, Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari dan menganalisis buku atau bahan-bahan

tertulis lainnya yang ada hubungan dengan penelitian yang dilakukan.

Intrument Penelitian menggunakan kuisisioner untuk mendapatkan informasi terkait Pengaruh Pengembangan Kapasitas (*Capacity Building*) dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Yayasan Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang. Pemberian skor yang menggunakan skala likert dengan 5 jawaban.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: statistik inferensial, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, analisis korelasi berganda dan analisis regresi linier berganda. Untuk uji hipotesis terdiri atas uji t dan uji f. Juga menggunakan uji koefisien determinasi.

### C. Hasil Dan Pembahasan

#### 1. Pengaruh Penguatan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah penulis lakukan, bahwa tidak ditemukan adanya pengaruh penguatan organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji t yang menunjukkan nilai thitung  $<$  ttabel yaitu  $(-1,730 < 1.66724)$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,088 < 0,05$ ; Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis 2 ditolak. Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan Penelitian yang telah dilakukan oleh Inna Hanifa Tauhid dan Mochammad Rozikin (2019), Novi Kandiyah dan Dyah Pikanthi Diwanti (2019), Sitti Rahmawati Arfah (2018), Sarifudin dan Dyah Pikanthi Diwanti (2021). Masih sedikitnya Penelitian yang membahas terkait dengan *capacity building* yang menggunakan parameter penguatan organisasi, sehingga belum ditemukan adanya Penelitian yang mengatakan bahwa penguatan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Diwanti dan Sarifudin (2021). Hal ini sebetulnya memiliki sifat yang situasional, karena pada dasarnya sebaik dan sebesar apapun perusahaan apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia yang memadai, maka perusahaan tersebut tidaklah memiliki arti apapun dimata masyarakat dan juga competitor. Oleh karena itu, penguatan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dianggap karena penguatan organisasi harus didukung dengan sumber daya yang memadai agar selaras dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Menurut Diwanti dan Sarifudin (2021) Sebuah organisasi harus memiliki peraturan yang mendorong untuk proses pengembangan kapasitas dan harus dilakukan secara berkelanjutan atau tetap. Hasil yang ingin dicapai dari penguatan organisasi ini ialah tata kelola manajemen untuk dapat meningkatkan keberhasilan pada peran dan juga fungsi dalam suatu organisasi.

## 2. Pengaruh Reformasi Kelembagaan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian yang telah penulis lakukan, bahwa ditemukan adanya pengaruh reformasi kelembagaan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji t yang menunjukkan nilai thitung  $>$  ttabel yaitu ( $5,422 > 1.66724$ ) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ ; Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis 3 diterima. Hasil Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang telah dilakukan oleh Inna Hanifa Tauhid dan Mochammad Rozikin (2019), Novi Kandiyah dan Dyah Pikanthi Diwanti (2019), Sarifudin dan Dyah Pikanthi Diwanti (2021). Masih sedikitnya Penelitian yang membahas terkait dengan *capacity building* yang menggunakan parameter reformasi kelembagaan, sehingga belum ditemukan adanya Penelitian yang mengatakan bahwa penguatan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Reformasi kelembagaan ini berhubungan pada bagian struktural dan kultural dalam suatu organisasi. Maksud dari struktural ini adalah menciptakan hubungan baik antara karyawan dengan atasan atau karyawan dengan karyawan agar terciptanya suatu hubungan kerja yang baik (Erialdy, 2023). Untuk kultural sendiri adalah budaya kerja yang nyaman untuk mendorong pengembangan kapasitas. Oleh karena itu, reformasi kelembagaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena hal-hal yang disebutkan diatas merupakan salah satu syarat terciptanya suasana kerja yang nyaman, kenyamanan dalam bekerja merupakan salah satu syarat mutlak bagi seorang karyawan. Karyawan yang kurang nyaman dalam bekerja, tentunya akan bekerja dengan setengah hati dan hasil yang dikerjakannya juga kurang maksimal. Hal ini terjadi sebaliknya, apabila karyawan nyaman pekerjaan yang dilakukannya, maka hasil yang dikerjakan akan maksimal dan dapat dipertanggungjawabkan dihadapan atasan.

## 3. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, bahwa tidak ditemukan adanya pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji t yang menunjukkan nilai thitung  $<$  ttabel yaitu ( $1,545 < 1.66724$ ) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,127 > 0,05$ ; Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis 4 ditolak. Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan Penelitian yang telah dilakukan oleh Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi (2021), Asep Rifa'i (2019), Adhie Fasha Nurhadian (2019), Khoirul Anam dan Edy Rahardja (2017), Fregrace Meissy Purnawijaya (2019). Masih sedikitnya Penelitian yang membahas terkait dengan *capacity building* yang menggunakan parameter fasilitas kerja, sehingga belum ditemukan adanya Penelitian yang mengatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Mulyapradana & Hatta dalam Jufrizen dan Hadi (2021). Hal ini karena fasilitas kerja tidak selalu membuat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena sejatinya fasilitas kerja memang sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam

menunjang pekerjaannya, namun bukan berarti fasilitas kerja dapat dimanfaatkan baik oleh karyawan sehingga tidak selalu fasilitas kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Mulyapradana & Hatta dalam Jufrizen dan Hadi (2021) Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

#### **D. Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil uji  $t$ , secara parsial variabel reformasi kelembagaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,422 > t_{tabel}$  1.66724 hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Reformasi kelembagaan ini berhubungan pada bagian struktural dan kultural dalam suatu organisasi. Maksud dari struktural ini adalah menciptakan hubungan baik antara karyawan dengan atasan atau karyawan dengan karyawan agar terciptanya suatu hubungan kerja yang baik. Untuk kultural sendiri adalah budaya kerja yang nyaman untuk mendorong pengembangan kapasitas. Oleh karena itu, reformasi kelembagaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena hal-hal yang disebutkan di atas merupakan salah satu syarat terciptanya suasana kerja yang nyaman, kenyamanan dalam bekerja merupakan salah satu syarat mutlak bagi seorang karyawan. Karena reformasi kelembagaan memiliki pengaruh positif, Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan variabel ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji  $t$ , secara parsial variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,127 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $1,545 < t_{tabel}$  1.66724 hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Hal ini karena fasilitas kerja tidak selalu membuat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena sejatinya fasilitas kerja memang sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam menunjang pekerjaannya, namun bukan berarti fasilitas kerja dapat dimanfaatkan baik oleh karyawan sehingga tidak selalu fasilitas kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan variabel ini tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini karena ada variabel lain yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan selain dari fasilitas kerja.

## Referensi

- Arfah, Sitti Rahmawati. 2018. "Pengaruh Capacity Building Terhadap Kinerja (SKPD) Pemerintah Kota Makassar." *Jurnal Administrasi Negara* 24(2):115-26.
- Bariqi, Muhammad Darari. 2018. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia." *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis* 11(2): 153.
- Bintoro, and Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Diwanti, Dyah Pikanthi, and Sarifudin. 2021. "Pengaruh Capacity Building Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta Dan Sekitarnya)." *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 8(3): 144-57.
- Erialdy. (2023). *Manajemen Kinerja*. CV. Mitra Ilmu.
- Gandara, R. 2008. *Capacity Building Dosen Pada Jurusan Di Perguruan Tinggi Badan Hukum Milik Negara*. Tesis Juru. Bandung: Tidak diterbitkan.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 23. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Jufrizen, and Fadilla Puspita Hadi. 2021. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja." *Jurnal Sains Manajemen* 7(1): 35-54.
- Kandiyah, Novi, and Dyah Pikanthi Diwanti. 2020. "Pengaruh Capacity Building Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah ( Studi Kasus Pada Bank Muamalat Daerah Yogyakarta )." *Jbma* VII(1): 10-30.
- Krismiyati. 2017. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SD Negeri Inpres Angkasa Biak (Human Resource Development in Improving The Quality of Education at SD Negeri Inpres Angkasa Biak)." *Jurnal Office* 3(1): 43.
- Nurhadian, Adhie Fasha. 2019. "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Bisnis dan Iptek* 12(1): 1-9.
- Ratnasari, Jenivia Dwi, Mochamad Makmur, and Ribawanto Heru. 2016. "Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Kelembagaan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang." *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya* 1(3): 103-10.
- Rifai'i, Asep. 2019. "Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Sukabumi." *Jurnal Ekonomedia* 53(9): 1689-99.
- Sopiah & Sangadji, E.M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Prabantini.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- — —. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, Ading. 2020. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 4(2): 397-407. <http://www.>

[journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/504](http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/504).

Tauhid, Inna Hanifa, Mochammad Rozikin, Universitas Brawijaya, and Jawa Timur. 2019. "Hubungan Capacity Building Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi." *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)* 5(3): 365-75.