

## PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA CV. ZAM – ZAM JOMBANG)

Septian Ragil Anandita<sup>1</sup>, Susi Indriyani<sup>2</sup>, Wisnu Mahendri<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Tambakberas, Jombang, Indonesia  
[septianragil@unwaha.ac.id](mailto:septianragil@unwaha.ac.id)

**Abstrak.** Penelitian ini di latar belakang oleh adanya permasalahan kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di CV. Zam – Zam Jombang. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yang mana jumlah seluruh populasi dijadikan sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 32 responden. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner (angket). Instrumen penelitian di uji menggunakan uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang; Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang; Fasilitas kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang.

**Kata kunci:** Fasilitas Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan.

**Abstract.** The background of this study was the existence of employee problems at CV. Zam – Zam Jombang. This study aims to determine the impact of work facilities and communication on employee performance at CV. Zam – Zam Jombang. This study uses quantitative study methods. The sampling technique used is the Saturated Sampling (Census) in which all population members were sampled. So the sample in this study was 32 respondents. Data collection techniques using study instruments namely questionnaire. The instrument testing techniques are validity test and reliability test, data analysis technique uses the classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficients of determination test, t test, and f test. The results showed that: Work facilities have a significant impact on employee performance at CV. Zam – Zam Jombang; Communication has no significant impact on employee performance on CV. Zam – Zam Jombang; Work Facilities and communication simultaneously have a significant impact on employee performance at CV. Zam – Zam Jombang.

**Keywords:** Work Facilities, Communication, Employee Performance.

### Pendahuluan

Salah satu indikator keberhasilan suatu perusahaan dapat ditinjau dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan atau anggota perusahaan. Dengan ini, maka perusahaan perlu untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan karyawan. Dengan terpenuhinya kebutuhan pekerjaan karyawan yang sesuai dengan devisi pekerjaannya, maka nantinya akan mendorong produktivitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah fasilitas kerja dan komunikasi.

Fasilitas kerja dan komunikasi adalah dua faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (Rifa'i:2019) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah uraian tugas, otonomi, target kerja, komunikasi, hubungan kerja, iklim kerja, peluang berkarir dan fasilitas kerja.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Menurut Suad Husnan (2002), fasilitas kerja adalah salah satu

bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan untuk menunjang kebutuhan pekerjaan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja. Teori ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Listyani (2016), dan Rifa'I (2019), bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang harus diperhatikan dan dikembangkan agar kinerja karyawan meningkat adalah komunikasi. Effendy (2006:5) berpendapat bahwa secara pragmatis komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau mengubah sikap, pendapat atau perilaku, baik langsung secara lisan maupun tak langsung melalui media. Menurut Bernard (2003) eksistensi suatu organisasi (suatu sistem kerja sama) sangat bergantung pada kemampuan manusianya dalam berkomunikasi dan bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan yang sama pula.

Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rialmi, Morsen (2020), dan Sutarno, Yenny, dkk (2019), bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi awal yang dilakukan peneliti dengan pemilik CV. Zam – Zam Jombang, diketahui bahwa ada beberapa permasalahan mengenai kinerja karyawan di perusahaan ini. Pemilik menemui hasil kinerja beberapa karyawan tidak atau kurang memenuhi standar kualitas perusahaan. Pemilik perusahaan ingin mengetahui apakah faktor yang menyebabkan hal itu terjadi, termasuk didalamnya faktor fasilitas kerja dan komunikasi. Dengan mengetahui hal tersebut, maka penelitian ini akan membantu memberikan gambaran bagi pemilik dalam perbaikan pengelolaan sumber daya manusia dan mengevaluasi pemenuhan kebutuhan fasilitas kerja karyawan dan komunikasi yang layak kedepannya.

## Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang sejumlah 32 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dengan ini maka seluruh karyawan CV. Zam – Zam yang berjumlah 32 orang akan dijadikan sampel. Instrumen penelitian yang digunakan dengan metode kuesioner, metode wawancara, dan metode observasi. Dan hasil kuesioner akan diberi skor dengan skala *Likert*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pengujian statistik diantaranya; uji instrumen penelitian dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji f.

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Suatu instrumen dinyatakan valid bila hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Diketahui  $N = 32$  dengan taraf signifikansi 5%, sehingga didapatkan  $r$  tabel sebesar 0,349. Setiap item pernyataan dinyatakan valid jika  $r$  hitung  $>$  0,349. Berikut adalah hasil uji validitas yang peneliti dapatkan:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Hasil $r$ hitung	Keterangan
Fasilitas Kerja	$>$ 0,349	VALID
Komunikasi	$>$ 0,349	VALID
Kinerja Karyawan	$>$ 0,349	VALID

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26.

Dari tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa setiap variabel pada penelitian ini memiliki nilai  $r$  hitung lebih dari 0,349 maka  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Dengan ini maka item pernyataan kuesioner semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini akan menggunakan teknik analisis *Cronbach's Alpha*. Setiap item pernyataan dapat dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,60.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Fasilitas Kerja	0,791	10	Reliabel
Komunikasi	0,867	11	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,757	11	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap variabel pada penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,60, maka item pernyataan kuesioner semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memastikan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2013: 241). Uji normalitas pada penelitian ini akan menggunakan analisis *Shapiro-Wilk* dengan taraf signifikansi 0.05. Jika nilai Sig.  $>$  0,05 maka data berdistribusi normal dan jika nilai Sig.  $<$  0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

**Tabel 3. Uji Normalitas**

Variabel	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Fasilitas Kerja	.949	32	.135
Komunikasi	.940	32	.073
Kinerja Karyawan	.971	32	.520

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai sig. pada bagian *Shapiro-Wilk* pada variabel fasilitas kerja sebesar 0,135, pada variabel komunikasi sebesar 0,073, dan pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,520. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal karena nilai signifikansi pada tabel *Shapiro-Wilk* lebih besar dari 0,05.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas. Jika nilai *Tolerance*  $>$  0,10 dan *VIF*  $<$  10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas. Dan jika nilai *Tolerance*  $<$  0,10 dan *VIF*  $>$  10,00 maka terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Fasilitas Kerja	.546	1.832
Komunikasi	.546	1.832

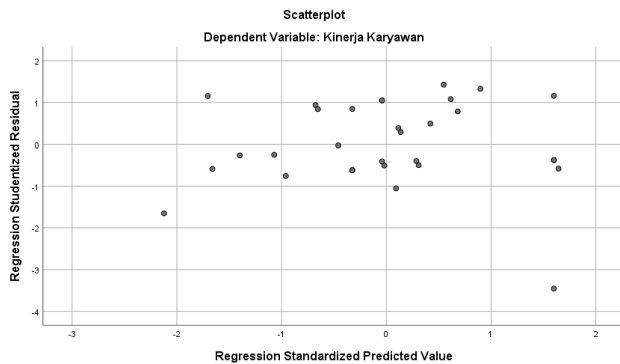
Sumber: Data diolah dengan SPSS 26.

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa variabel fasilitas kerja dan komunikasi memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,546 (lebih besar dari 0,10) dan nilai *VIF* sebesar 1,832 (kurang dari 10,00) maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi yang akan diteliti.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji ketidaksamaan *variance* dari *residual* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 1. Grafik Scatterplot**



Sumber: Data diolah dengan SPSS 26.

Berdasarkan grafik di atas, dapat dilihat bahwa data tersebut menyebar tidak beraturan dengan tidak membentuk suatu pola tertentu dan menjauhi titik 0, maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada data yang akan diuji.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Constant	4.936	1.915	
Fasilitas Kerja	1.060	.056	1.032
Komunikasi	-.067	.043	-.086

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26.

Berdasarkan tabel diatas didapatkan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 4,936 + 1,060 X_1 - 0,067 X_2$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 4,936 + 1,060 \text{ Fasilitas Kerja} - 0,067 \text{ Komunikasi}$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 4,936 dapat diartikan apabila variabel fasilitas kerja, dan komunikasi dianggap nol. Maka kinerja karyawan akan sebesar 4,936.

2. Nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja sebesar 1,060 artinya setiap peningkatan satu satuan pada variabel fasilitas kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,060. Sebaliknya penurunan satu satuan variabel fasilitas kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 1,060 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi sebesar - 0,067 artinya setiap penurunan satu satuan variabel komunikasi menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,067 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari variabel penelitian.

**Tabel 6. Analisis Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.976 <sup>a</sup>	.953	.950

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,953 berarti 95,3%, artinya fasilitas kerja dan komunikasi memengaruhi kinerja karyawan sebesar 95,3% pada CV. Zam – Zam Jombang. Sedangkan sisanya 4,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji T

Uji t bertujuan untuk menguji koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan. Diketahui  $N = 32$  dengan taraf signifikansi 0,05, maka  $t_{tabel} = 2,045$ . Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak signifikan) dan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima (signifikan). Dan jika probabilitas  $> 0,05$ ,  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak (tidak

signifikan) dan jika probabilita  $< 0,05$ ,  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima (signifikan).

**Tabel 7. Uji T**

Model	t	Sig.
(Constant)	2.577	.015
Fasilitas Kerja	18.912	.000
Komunikasi	-1.569	.128

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa:

1. Pada variabel fasilitas kerja (X1) nilai t hitung sebesar 18,912 yaitu lebih besar dari t tabel yaitu 2,045, dengan nilai signifikansi 0,000 yaitu kurang dari  $\alpha$ . Dengan ini maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang.
2. Pada variabel komunikasi (X2) nilai t hitung sebesar -1.569 yaitu lebih kecil dari t tabel yaitu 2,045, dengan nilai signifikansi 0.128 yaitu lebih besar dari  $\alpha$ . Dengan ini maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang.

### Uji F

Uji F digunakan untuk menguji koefisien regresi secara simultan. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan secara simultan. Diketahui  $N = 32$  dengan taraf signifikansi 0,05, maka f tabel = 3,327 jika f hitung  $< f$  tabel atau nilai sig  $> \alpha$  maka tidak signifikan, jika f hitung  $> f$  tabel atau nilai sig  $< \alpha$  maka signifikan.

**Tabel 8. Uji F:**

Model	Sum of Squares	F	Sig.
Regression	283.690	293.230	.015
Residual	14.028		.000
Total	297.719		.128

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai f hitung diperoleh sebesar 283,690 yaitu lebih besar dari f tabel yaitu 3,327, dengan nilai signifikansi 0,000 yaitu kurang dari probabilitas. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas (fasilitas kerja dan komunikasi) secara simultan (bersama-sama) signifikan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh fasilitas kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis pertama dari penelitian ini menyatakan bahwa fasilitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang. Berdasarkan hasil perhitungan statistik tersebut, maka hipotesis dari penelitian ini terbukti benar. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang dengan memiliki nilai t hitung sebesar 18,912 dan nilai t tabel sebesar 2,045 maka nilai t hitung  $> t$  tabel ( $18,912 > 2,045$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ .

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada 32 responden, dapat diketahui bahwa karyawan CV. Zam – Zam Jombang sudah merasa fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sudah sangat tepat dan dapat membantu memperlancar pekerjaan karyawan. Dengan ini, maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan, semakin baik pula kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang.

#### Pengaruh komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis kedua dari penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang. Berdasarkan hasil perhitungan statistik tersebut, maka hipotesis dari penelitian ini terbukti tidak benar. Komunikasi

secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang dengan memiliki nilai t hitung sebesar -1.569 dan nilai t tabel sebesar 2,045 maka nilai t hitung < t tabel (-1.569 < 2,045) dengan nilai signifikan sebesar 0.128 > 0.05.

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada 32 responden, dapat diketahui bahwa karyawan CV. Zam – Zam Jombang sudah merasa komunikasi yang berjalan antara karyawan dengan karyawan, maupun antara karyawan dengan atasan pada CV. Zam – Zam Jombang sudah berjalan dengan sangat baik dan dapat membantu dalam mempermudah pekerjaan karyawan.

Namun, berdasarkan hasil perhitungan uji statistik membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa variabel komunikasi tidak memiliki kontribusi dalam peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang secara parsial.

### **Pengaruh fasilitas kerja (X1) dan komunikasi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)**

Hipotesis ketiga dari penelitian ini menyatakan bahwa fasilitas kerja dan komunikasi secara simultan (bersama – sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang. Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan, maka hipotesis dari penelitian ini terbukti benar. Hasil perhitungan statistik diatas membuktikan bahwa fasilitas kerja dan komunikasi secara simultan (bersama – sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang dengan memiliki nilai f hitung sebesar 283,690 dan f tabel sebesar 3,327 maka nilai f hitung > f tabel (283,690 > 3,327), dengan nilai signifikansi 0,000 yaitu kurang dari probabilitas.

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada 32 responden, dapat diketahui bahwa karyawan CV. Zam – Zam Jombang sudah merasa kinerja mereka sudah sesuai dan memenuhi

standar yang ditetapkan perusahaan. Hal ini merupakan pengaruh dari beberapa factor diantaranya faktor fasilitas kerja dan komunikasi yang berjalan dalam lingkungan perusahaan. Fasilitas kerja dan komunikasi memiliki pengaruh sebesar 95,3% terhadap kinerja karyawan, dan 4,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Dengan ini, maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dan komunikasi secara simultan (bersama – sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang. Artinya kombinasi penyediaan fasilitas kerja yang sesuai dan layak untuk karyawan dan komunikasi yang berjalan dengan baik, akan membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang.

### **Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh dari 32 responden, dapat diketahui bahwa penyediaan fasilitas kerja bagi karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang sudah sangat baik. Berdasarkan pembahasan dan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan CV. Zam – Zam Jombang. Maka semakin baik fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan, semakin baik pula kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang.

Berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh dari 32 responden, dapat diketahui bahwa komunikasi pada CV. Zam – Zam Jombang sudah berjalan dengan sangat baik, namun berdasarkan pembahasan dan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan CV. Zam – Zam Jombang. Hal ini berarti komunikasi tidak berkontribusi secara parsial terhadap peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang.

Berdasarkan pembahasan dan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan, dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara fasilitas kerja dan komunikasi secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan CV. Zam – Zam Jombang. Hal ini berarti kombinasi penyediaan fasilitas kerja yang sesuai dan layak untuk karyawan dan komunikasi yang berjalan dengan baik, akan membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang. Semakin baik fasilitas kerja dan komunikasi maka semakin baik pula kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan fasilitas kerja dan komunikasi antar karyawan agar bisa menaikkan produktivitas perusahaan melalui kinerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memiliki saran – saran terkait pengembangan sumber daya manusia pada CV. Zam – Zam Jombang; Disarankan perusahaan untuk selalu memperhatikan pemenuhan kebutuhan pekerjaan karyawan sesuai devisi kerjanya masing – masing, termasuk didalamnya memperhatikan pemenuhan fasilitas kerja, dan jalannya komunikasi di lingkungan perusahaan; Disarankan karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang untuk selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas perusahaan agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai dengan baik.

### Daftar Pustaka

- Indah, L. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jmk*, 1(1), 56–64.
- Maulana, M. F. (2016). Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Munawirsyah, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal BiMunawirsyah*, 1. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya*

*Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. Jurnal Bisnis Administrasi*, 06(01), 44–51. *Snis Administrasi*, 06(01), 44–51.

- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221.  
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3940>
- Rifai'i, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 53(9), 1689–1699.
- Sa'adah, L. (2020). *Analisis Data Statistik Dengan Aplikasi IBM SPSS 25 & EViews 10*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Sa'adah, L. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung.