

PENGARUH FASILITAS, BEBAN, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PR MOHAN ARI SALISTYA

Kiki Wulandari^{1*}, Sigit Ratnanto²

^{1),2)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

kikiwulandari479@gmail.com*

Informasi Artikel

Tanggal Masuk: 26/06/2026

Tanggal Revisi: 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

This study was conducted to determine and analyze the influence of work facilities, workload, and work discipline on employee performance at PR Mohan Ari Salistya, both partially and simultaneously. This study used a quantitative approach and was conducted at PR Mohan Ari Salistya, located in Drangin Hamlet, Wonojoyo Village, Gurah District, Kediri Regency. The sampling technique used in this study was saturated sampling, with all PR Mohan Ari Salistya employees serving as the research sample. Data collection was conducted by distributing questionnaires to PR Mohan Ari Salistya employees the data analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis. Data processing was performed using SPSS version 25.0. The results showed that work facilities (X1), workload (X2), and work discipline (X3) partially influenced employee performance at PR Mohan Ari Salistya (Y). Collectively, the results showed that work facilities, workload, and work discipline influenced employee performance at PR Mohan Ari Salistya.

Keywords: *Working Conditions, Work Arrangements, Tasks, Job Performance, Workforce Management.*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PR Mohan Ari Salistya, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilaksanakan di PR Mohan Ari Salistya yang beralamatkan di Dusun Drangin, Desa Wonojoyo, Kecamatan Gurah, Kabupaten Kediri. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu dengan menggunakan seluruh karyawan PR Mohan Ari Salistya sebagai sampel. Teknik penelitian data dalam penelitian ini dengan membagikan kuesioner kepada karyawan PR Mohan Ari Salistya melalui teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan untuk pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F. Proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X1), beban kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PR Mohan Ari Salistya (Y). Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa fasilitas kerja, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PR Mohan Ari Salistya.

Kata Kunci : *Kondisi Kerja, Pengaturan Kerja, Tugas, Kinerja Pekerjaan, Manajemen Tenaga Kerja*

PENDAHULUAN

Kemajuan dunia usaha yang terus berkembang dengan cepat membuat setiap perusahaan harus mampu menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan yang terjadi. Tingginya tingkat persaingan membuat perusahaan tidak cukup hanya mengandalkan modal, teknologi, maupun strategi, tetapi juga perlu didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai bidang yang menggabungkan ilmu pengetahuan dan keahlian dalam mengatur hubungan dan peran karyawan, untuk mendorong kinerja yang efektif serta efisien mendukung pencapaian tujuan Perusahaan [1]. Persaingan yang semakin ketat pada dunia industri, permasalahan terkait sumber daya manusia perlu menjadi sorotan penting bagi perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu mengelola dengan baik potensi sumber daya manusia yang dimiliki, agar karyawan dapat optimal dalam kinerjanya guna tetap dapat bersaing.

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja seorang karyawan dapat dinilai dari kemampuannya menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan, sambil menghormati tenggat waktu dan memenuhi tanggung jawabnya. Kinerja juga dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, etos kerja, dan kemampuan mereka dalam menggunakan waktu secara efektif. [2] mengemukakan bahwa kinerja mengacu pada Tingkat pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan misi dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Oleh karena itu, kinerja karyawan tidak dapat dinilai dari hasil akhirnya saja

karena juga dipengaruhi oleh proses kerja dan kondisi pekerjaan yang mendukung pelaksanaan tugas. Sehingga sangat penting bagi Perusahaan untuk memfokuskan perhatiannya pada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, pembagian tugas, dan kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan.

Salah satu perusahaan yang sedang berkembang di sektor manufaktur, khususnya industri rokok, adalah PR. Mohan Ari Salistya. Perusahaan ini memiliki 48 karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal, diketahui bahwa kinerja karyawan mengalami tidak stabilan dalam beberapa bulan terakhir. Hasil produksi menurun, target penjualan tidak selalu tercapai, dan muncul keluhan dari karyawan terkait kondisi kerja. Fenomena ini mengindikasikan adanya kendala internal dalam pengelolaan SDM, khususnya pada tiga aspek utama, yaitu fasilitas kerja, beban kerja, dan disiplin kerja.

Fasilitas kerja adalah unsur yang dapat menunjang kelancaran aktivitas kerja karyawan. Fasilitas yang mendukung bisa menyelesaikan pekerjaan secara lebih cepat, efisien, dan mengurangi kesalahan kerja. [3]. Aktivitas karyawan dapat berjalan lebih lancar ketika mereka diberikan fasilitas kerja yang memadai sehingga karyawan dapat meningkatkan efisiensi dalam penyelesaian tugas sekaligus mengurangi risiko kesalahan selama bekerja. Namun, berdasarkan hasil observasi lapangan pada PR. Mohan Ari Salistya menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa kendala, seperti ventilasi udara ruang produksi yang kurang baik, pencahayaan yang belum optimal, alat linting yang tidak berfungsi sempurna, serta keterbatasan alat tulis kantor yang menyebabkan karyawan harus bergantian dalam menggunakannya. Kondisi tersebut dapat menghambat penyelesaian pekerjaan dan menurunkan kenyamanan kerja karyawan.

Kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh fasilitas kerja, tetapi juga oleh beban kerja yang diberikan kepada mereka. Beban kerja mengarah pada berbagai tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan. Beban kerja yang berlebihan, terutama jika tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, dapat menyebabkan peningkatan kelelahan, penurunan fokus, serta penurunan efisiensi kerja. [4]. Pada PR. Mohan Ari Salistya, karyawan bagian produksi memiliki target harian yang cukup sebesar, bahkan pada saat permintaan pasar meningkat karyawan dituntut bekerja ekstra. Selain itu, bagian marketing juga dituntut mencapai target penjualan yang tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan adanya tekanan kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan serta norma yang berlaku di tempat kerja. Kedisiplinan yang tinggi mampu menciptakan keteraturan, meningkatkan efisiensi, dan mempercepat penyelesaian pekerjaan [5]. Berdasarkan data absensi karyawan PR. Mohan Ari Salistya selama Januari hingga Oktober 2025, jumlah keterlambatan cenderung meningkat, terutama dari bulan Juni hingga September. Peningkatan keterlambatan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan, khususnya dalam hal ketepatan waktu, masih perlu ditingkatkan. Rendahnya disiplin kerja dapat mengganggu kelancaran proses produksi karena pekerjaan pada perusahaan manufaktur bersifat saling berkaitan antara satu bagian dengan bagian lainnya.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas pengaruh fasilitas kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian [6] menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh [7] yang menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada variabel beban kerja, penelitian terdahulu oleh [8] menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian oleh [9] menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel disiplin kerja, penelitian terdahulu oleh [10] menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [10], sedangkan penelitian oleh [11] menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji kembali. Selain itu, penelitian yang secara khusus menggabungkan variabel fasilitas kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur rokok skala kecil seperti PR. Mohan Ari Salistya masih terbatas. Kebaruan penelitian ini terletak pada objek penelitian yang spesifik, yaitu PR. Mohan Ari Salistya, serta pengujian tiga faktor internal perusahaan secara bersamaan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dianggap penting karena dapat memberikan gambaran nyata tentang faktor yang mempengaruhi kinerja Perusahaan tersebut.

Berdasarkan fenomena, kajian penelitian terdahulu, dan *research gap* yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PR. Mohan Ari Salistya, baik secara parsial maupun simultan. Temuan dalam penelitian ini

diharap mampu memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia dan menjadi masukan bagi Perusahaan untuk mengoptimalkan kinerja dengan perbaikan fasilitas kerja, pembagian yang proporsional, dan penerapan kedisiplinan yang lebih konsisten.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini Adalah kuantitatif deskriptif. Metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang didasarkan pada filosofi positivism dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu [12]. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menyajikan data berdasarkan hasil yang diperoleh, tanpa tujuan menarik kesimpulan yang bersifat umum atau digeneralisasikan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Data penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 48 responden. Setelah data terkumpul data tersebut kemudian dianalisis menggunakan SPSS untuk menghasilkan hasil analisis. Lokasi penelitian ini dilakukan di Dusun Drangin, Desa Wonojoyo, Kecamatan Gurah, Kabupaten Kediri.

Populasinya yaitu seluruh karyawan PR Mohan Ari Salistya yaitu seluruh karyawannya yaitu 48 karyawan, sehingga pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yang berarti seluruh populasi dijadikan responden [12]. Jadi jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 48 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang ditujukan kepada seluruh karyawan dengan instrument yang terstruktur yaitu skala pengukuran likert. Lalu data yang diperoleh diolah melalui software SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Dalam penelitian ini, data dianalisis melalui beberapa tahap antara lain menggunakan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolonieritas, serta uji heteroskedastisitas), analisis linier berganda, koefisien determinasi, dan terakhir untuk menjawab hipotesis penelitian yaitu dengan menggunakan uji hipotesis (uji t dan uji F).

Untuk menginterpretasikan data kuantitatif yang diperoleh melalui instrumen penelitian, digunakan rumus rentang skala guna mengelompokkan nilai indeks secara terstruktur ke dalam beberapa kategori, yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Hasil dari perhitungan rentang skala tersebut kemudian dijadikan sebagai dasar dalam menginterpretasikan nilai rata-rata pada setiap indikator dalam variabel penelitian [13]. Berikut merupakan rumus rentang skala berdasarkan teori tersebut:

$$RS = \frac{m - n}{b} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

RS :RentangSkala

m : Nilai maksimal pada skala kuesioner

n : Nilai minimal pada skala kuesioner

b : Jumlah interval skala kuesioner

Berdasarkan hasil perhitungan Rentang Skala (RS), nilai indeks rata-rata dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori interpretasi sebagai berikut:

1,00 – 1,79: Menunjukkan kategori sangat rendah, yang berarti tanggapan responden berada pada tingkat sangat tidak memuaskan atau sangat tidak efektif terhadap indikator yang dinilai. 1,80 – 2,59: Menggambarkan kategori rendah, yang mencerminkan bahwa penilaian responden cenderung negatif atau belum memadai.

2,60 – 3,39: Menunjukkan kategori cukup atau sedang, yang mengindikasikan bahwa respons responden berada pada posisi netral. 3,40 – 4,19: Mengindikasikan kategori tinggi, yang berarti indikator dinilai baik atau cukup efektif oleh responden. 4,20 – 5,00: Menunjukkan kategori sangat tinggi, yang berarti indikator memperoleh penilaian sangat memuaskan, sangat efektif, atau mendekati kondisi ideal.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil perhitungan analisis deskriptif yang ditunjukkan dalam penelitian ini, memperlihatkan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki hasil mean sebesar 3,93 nilai tersebut termasuk kedalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan, bahwa fasilitas pada PR Mohan Ari Salistya dinilai baik. Namun masih perlu memperhatikan beberapa fasilitas yang masih perlu diperbaiki supaya dapat memadai dan membantu proses kerja secara efektif. Pada variabel beban kerja hasil mean sebesar 3,89 yang mana nilai tersebut termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diperusahaan masih dapat dikelola dengan baik. Karyawan masih mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan oleh perusahaan meskipun target pekerjaan

tergolong tinggi. Selanjutnya variabel disiplin kerja mendapatkan mean sebesar 4,10 dimana nilai termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini memperlihatkan bahwa karyawan umumnya tetap bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan nilai mean sebesar 4,28 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat mentuntaskan tugas sesuai dengan prosedur yang diberikan oleh Perusahaan.

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menilai kepastian data yang didapat agar data tersebut dapat diyakini kebenarannya dan sesuai dengan kebenarannya. Instrumen penelitian dapat dinyatakan valid ketika mampu mengukur variabel yang dikaji sesuai tujuan pengukuran. Metode ini digunakan untuk menilai apakah pertanyaan dalam penelitian termasuk valid atau tidak valid. Seperti yang dipaparkan oleh [14]. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti dinyatakan valid, lalu sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid [14]. Pada penelitian ini, semua variabel yaitu Fasilitas Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan dikatakan valid karena angka r_{hitung} berkisar antara 0,416 – 0,741 $>$ r_{tabel} yaitu 0,361.

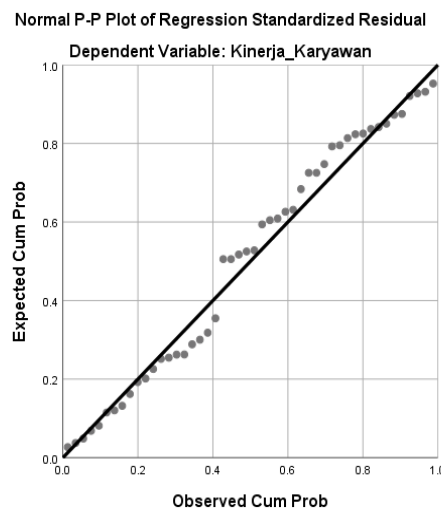
Uji Reabilitas

Reliabilitas berkaitan dengan ketepatan dan konsistensi pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan setelah semua instrumen dinyatakan valid. Menurut [12], suatu instrumen dapat dinyatakan reliabel apabila digunakan secara berulang untuk mengukur objek yang sama memberikan informasi yang konsisten. Pengujian ini diterapkan pada seluruh item pertanyaan. Jika nilai koefisien α lebih besar dari 0,60, instrumen dianggap *reliable*. Sebaliknya, jika nilai α di bawah 0,60, instrumen dianggap belum memenuhi kriteria keandalan (tidak *reliable*). Pada penelitian ini, semua variabel yaitu Komunikasi, Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan dikatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6 yaitu berkisar diantara 0,720 - 0,756.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah residual dalam model regresi memiliki sebaran data yang normal atau tidak. Pengujian ini penting untuk memastikan bahwa variabel independen dan dependen dalam model memiliki pola distribusi yang sesuai dengan asumsi dasar regresi. Hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Probability P-Plot

Sumber: diolah peneliti, 2026

Gambar tersebut menunjukkan hasil pengujian normalitas, berdasarkan P-Plot memperlihatkan bahwa penyebaran titik-titik data residual mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar diagonal, tidak terlihat adanya penyimpangan yang signifikan. Kondisi ini dapat disimpulkan residual berdistribusi normal. Berarti, model regresi ini layak untuk dipakai tahap analisis selanjutnya.

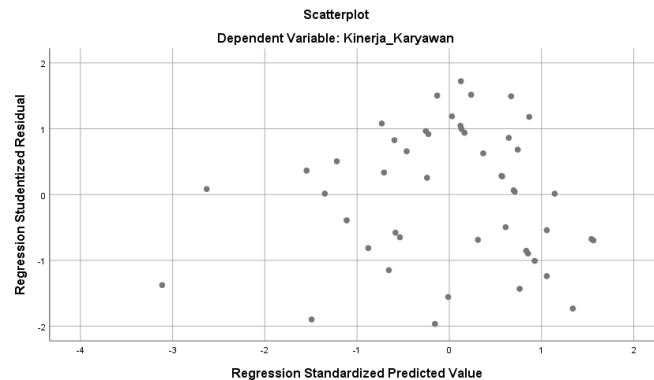
Uji Multikolonieritas

Pada penelitian ini hasil uji multikolonieritas menunjukkan diperolehnya nilai tolerance sebesar 0,276 pada variabel fasilitas kerja, 0,329 pada variabel beban kerja, serta 0,365 pada variabel disiplin kerja. Nilai seluruh variabel tersebut memiliki nilai di atas 0,10. Selain itu, nilai VIF menunjukkan sebesar 3,628 pada variabel fasilitas

kerja, sebesar 3, 040 pada variabel beban kerja serta sebesar 1,574 pada variabel disiplin kerja. Seluruh nilai tersebut kurang dari 10. Sehingga model regresi tidak mengalami masalah multikolonieritas dan model regresi ini layak digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya perbedaan varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Hasil pengujian ini disajikan sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Scatterplot

Sumber: diolah peneliti, 2026

Hasil scatterplot pada gambar tersebut menunjukkan bahwa terlihat titik-titik data terlihat menyebar menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah garis nol. Sebaran tersebut tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat diartikan berarti model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam analisis ini, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,655 + 0,394X_1 + 0,300X_2 + 0,222X_3$$

Nilai konstanta sebesar 10,655 menggambarkan bahwa ketika fasilitas kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) tidak mengalami perubahan atau berada pada kondisi nol, maka kinerja karyawan (Y) tetap berada pada angka 10,655. Pada variabel fasilitas kerja (X_1) koefisien sebesar 0,394 menunjukkan hubungan searah. Artinya semakin memadai fasilitas yang disediakan perusahaan semakin besar pula peluang menunjukkan kinerja yang baik. Selanjutnya beban kerja (X_2) memiliki koefisien sebesar 0,300 dengan arah positif. Kondisi ini menjelaskan saat beban kerja disusun sesuai kapasitas karyawan dapat menjadi unsur pendukung meningkatnya kinerja. Adapun disiplin kerja (X_3) mendapat koefisien 0,222 yang memperlihatkan arah positif hal ini berarti semakin tinggi kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas, semakin baik pula kinerjanya. Sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel bebas dalam kajian ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai Adjusted R square yang diperoleh dari penelitian ini adalah 0,721. Angka tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh fasilitas kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) sebesar 72,1%. Sementara itu, sisanya sebesar 27,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menilai apakah hipotesis yang telah dirumuskan diterima atau ditolak. Pada penelitian ini, pengujian tersebut diterapkan untuk mengetahui besarnya pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji t ini disajikan sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.655	2.207		4.827	.000
	Fasilitas_Kerja	.394	.146	.396	2.697	.010
	Beban_Kerja	.300	.135	.299	2.228	.031
	Disiplin_Kerja	.222	.076	.283	2.930	.005

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber: diolah peneliti, 2026

Berdasarkan pada hasil uji t pada tabel 1 diatas menghasilkan nilai sebagai berikut : Fasilitas Kerja memiliki nilai t-hitung 2,697 > t-tabel 1,680 dan nilai signifikan sebesar 0,010 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban Kerja memiliki nilai t-hitung 2,228 > t-tabel 1,680 dan nilai signifikan sebesar 0,031 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja memiliki nilai t-hitung 2,930 > t-tabel 1,680 dan nilai signifikan sebesar 0,005 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

pengujian F dilakukan untuk menilai apakah variabel bebas yang terdapat dalam model regresi mampu memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Melalui uji ini, dapat diketahui sejauh mana kombinasi seluruh variabel terikat berpetran dalam menjelaskan perubahan pada perubahan variabel bebas. Hasil uji penelitian ini ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272.291	3	90.764	41.519	.000 ^b
	Residual	96.188	44	2.186		
	Total	368.479	47			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
b. Predictors: (Constant), Fasilitas_Kerja, Beban_Kerja, Disiplin_Kerja
Sumber: diolah peneliti, 2026

Berdasarkan pada hasil uji F pada tabel 2 diatas menghasilkan nilai Fhitung 41,519 > Ftabel 2,82 atau nilai Sig = 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak, artinya pada penelitian ini secara bersama-sama variabel fasilitas kerja, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki t hitung sebesar 2,697, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,680. Karena nilai t hitung lebih tinggi daripada t tabel, serta nilai signifikansi 0.010 berada dibawah batas 0,05. Maka H₀ ditolak H_a diterima. Artinya fasilita kerja (X₁) terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh [6], yang berjudul Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan UD. Indonesia makmur kediri yang menyatakan fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil ini sejalan dengan teori [15] yang menjelaskan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana pendukung yang digunakan untuk memperlancar pelaksanaan pekerjaan, dengan tersedianya fasilitas yang baik, karyawan dapat bekerja lebih cepat dan tepat.

Temuan dalam penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu dengan menunjukkan bukti nyata bahwa fasilitas kerja memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Fasilitas yang memadai seperti peralatan kerja yang sesuai, ruang kerja yang nyaman, pencahayaan yang cukup, serta sarana dan

prasarana pendukung, dapat membantu karyawan menyelesaikan tugasnya secara lebih efektif dan efisien. Keberadaan fasilitas kerja yang layak juga mampu menciptakan kenyamanan serta mendorong semangat kerja sehingga kinerja karyawan meningkat. Oleh karena itu, perusahaan PR Mohan Ari Salistya perlu memperhatikan penyediaan, memelihara serta pengembangan fasilitas kerja agar kebutuhan karyawan terpenuhi dan tujuan perusahaan tercapai maksimal.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji-t pada variabel fasilitas kerja yang memperoleh nilai t hitung sebesar 2,228 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,680, dengan nilai signifikansi sebesar 0,031 lebih kecil dari 0,05. Maka hal ini berarti H_0 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [8] yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR BKK Jateng Kantor Cabang Pecalang. Yang menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [16] yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. berkat langgeng abadi Kediri. Yang menunjukkan hasil beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil temuan ini menjadi penguat bagi temuan penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa beban kerja yang dikelola secara tepat dapat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan kerja karyawan mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal dan dengan fokus yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu alokasi tugas yang jelas dan seimbang memungkinkan karyawan untuk menggunakan waktu kerja yang mereka secara lebih efektif dan demikian lebih mudah mencapai tujuan dengan baik. Sehingga semakin efektif perusahaan mengelola dan menyesuaikan beban kerja karyawannya, semakin meningkat pula kinerja karyawannya. Oleh karena itu PR Mohan Ari Salistya harus terus mengevaluasi manajemen waktu dan tingkat beban kerja untuk memastikan keduanya tetap selaras dengan ketrampilan karyawan dan kebutuhan operasional perusahaan, sehingga mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji-t pada variabel fasilitas kerja yang memperoleh nilai t hitung sebesar 2,930 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,680, dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Maka hal ini berarti H_0 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu oleh [10] yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Babelan. Yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [17] yang berjudul Pengaruh insentif, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan toko anyar Nganjuk. Yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu unsur penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menaati aturan perusahaan, hadir dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta menjalankan tugas dan tanggung jawab secara konsisten sesuai ketentuan yang telah ditetapkan. Sikap disiplin tersebut mampu membentuk alur kerja yang lebih tertib, terarah, dan efisien. Sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan hasil yang lebih baik, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, semakin besar pula peluang tercapainya kinerja yang optimal. Oleh karena itu, PR Mohan Ari Salistya perlu terus memperkuat penerapan disiplin kerja agar tercipta lingkungan kerja yang tertib, produktif, dan selaras dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh Fasilitas Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 41,519, yang lebih besar daripada F tabel sebesar 2,82, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria pengujian simultan, sehingga dapat dinyatakan layak untuk digunakan dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian, hipotesis keempat diterima, yang mengindikasikan bahwa fasilitas kerja (X1), beban kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR. Mohan Ari Salistya. Penelitian ini didukung teori [2] yang mengemukakan bahwa kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Artinya, kinerja

karyawan tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses pelaksanaan kerja serta dukungan kondisi internal organisasi yang membantu kelancaran tugas. Dengan adanya dukungan dari fasilitas kerja, beban kerja yang sesuai, serta disiplin kerja yang baik, karyawan dapat menjalankan pekerjaan secara maksimal. Hal tersebut pada akhirnya akan mendorong tercapainya hasil kerja yang terukur, nyata, dan selaras dengan tujuan Perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa fasilitas kerja, beban kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR. Mohan Ari Salistya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang disediakan, semakin sesuai beban kerja yang diberikan, dan semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan ketiga faktor tersebut dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai, mengatur beban kerja sesuai kemampuan karyawan, serta terus mendorong penerapan disiplin kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja, beban kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara bersama sama variabel fasilitas kerja, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketersediaan fasilitas kerja yang layak mampu menunjang kelancaran kegiatan operasional sekaligus menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja. Beban kerja yang diatur secara seimbang juga dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif serta membantu mereka mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Disisi lain, disiplin kerja diterapkan dengan baik menunjukkan adanya kepatuhan karyawan terhadap aturan serta tanggung jawab yang dibeikan, sehingga kualitas pekerjaan dapat terjaga dan kinerja karyawan semakin meningkat.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh fasilitas kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pada industri rokok yang baru mulai berkembang, yaitu PR Mohan Ari Salistya. Temuan penelitian ini memberikan penguatan teori manajemen sumber daya manusia yang menjelaskan bahwa faktor fasilitas kerja, beban kerja, dan disiplin kerja merupakan determinan penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi manajemen PR Mohan Ari Salistya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, pengaturan beban secara proposional, serta penguatan disiplin melalui pengawasan dan penetapan aturan yang konsisten. Secara teoritis, penelitian ini turut memberikan tambahan bukti nyata mengenai pengaruh fasilitas kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar model penelitian dikembangkan dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, sehingga kajian dalam bidang manajemen sumber manusia dapat menjadi lebih luas dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasibuan. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.; 2019.
- [2] Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya; 2018.
- [3] Latifah UZ, Santoso AB. Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok. 2025;5(2):234–46. <https://doi.org/10.56145/ekobis.v5i2.321>
- [4] Widiarti P, Herlina H. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. 2023;1(2):81–92.
- [5] Wildan M, Malik R, Kristianti LS. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Corona Printing Asia Tangerang Banten. 2024;1(4):1600–7. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i4.300>
- [6] Wijaya O, Astuti IY, Kurniawati E. Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan ud. indonesia makmur kediri. 2022; <https://doi.org/10.55606/jupiman.v1i3.449>
- [7] Yani AG. PENGARUH FASILITAS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA KCP MUARA BULIAN. 2023;3(1):1–14. <https://doi.org/10.30631/margin.v3i1.1399>
- [8] Indrayana DS, Ibnu F, Sukono F. Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR BKK Jateng Kantor Cabang Pemalang. 2024;2(1):9–18.

- <https://doi.org/10.30787/jiemb.v2i1.1407>
- [9] Kurniawan IS, Rizki F Al. PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN MITRA OGAN. 2022;2:104–10. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i1.316>
- [10] Anggraini SD, Rony ZT, Sari RK. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Babelan. 2024;2(1):49–58. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i1.129>
- [11] Kitta S, Idris M, Kunci K, Pendahuluan I. Pengaruh Kompetensi , Pengalaman Kerja , Lingkungan Kerja , dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Makassar Megaputra Prima Distribution Center Makassar. 2023;6(1):297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- [12] Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd, editor. Bandung: Alfabeta; 2023.
- [13] Simamora B. Panduan Riset Perilaku Konsumen. Gramedia Pustaka Utama; 2002.
- [14] Ghozali. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.; 2021. 145 p.
- [15] Moenir. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara; 2014.
- [16] Romawi JP, Zulistiani, Raharjo IB. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. berkat langgeng abadi kediri. 2025;4:1431–7. Available from: <https://doi.org/10.29407/4vdjb149>
- [17] Septian L, Wihara DS, Laksono PY. Pengaruh insentif, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan toko anyar nganjuk. :159–67. Available from: <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/3753>