Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi, Manajemen & Bisnis (MUANOMI)
Volume. 2 Nomor. 4 Oktober 2026
e-ISSN : 3090-9481 ; p-ISSN : 3090-5729, Hal. 169-182
DOI: https://doi.org/10.64365/muanomi.v2i4.626
Available online at: *https://jurnal.muaraedukasi.id/index.php/muanomi*

Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samjin Cikarang

Vina Ariyanti[1*], Furi Indriyani[2], Rohani Lestari Napitupulu[3]
[1,2,3]Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia
Alamat: Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat
*Email: vina.ariyanti12@gmail.com[1], furi.fin@bsi.ac.id[2], rohani.lti@bsi.ac.id[3]
Korespondensi penulis: vina.ariyanti12@gmail.com

***Abstract**: This study aims to determine and analyze the effect of workload and work facilities on employee performance at PT Samjin Cikarang. The study uses a quantitative method with an associative approach. The population in this study were all 150 employees of the assembling department of PT Samjin Cikarang. The research sample was determined using the Slovin formula with a 10% error rate, resulting in 60 respondents selected using a simple random sampling technique. Data collection was carried out through distributing questionnaires with a Likert scale. Data analysis used data quality tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and coefficients of determination with the help of IBM SPSS Statistics version 25. The results showed that workload had a positive and significant effect on employee performance with a calculated t-value of 7.456 greater than the t-table of 2.002 and a significance value of 0.000 <0.05. The contribution of workload to employee performance was 56.62%, making it the variable with the most dominant influence. Work facilities also have a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value of 3.954 greater than the t table of 2.002 and a significance value of 0.000 <0.05. The contribution of work facilities to employee performance is 28.71%. Simultaneously, workload and work facilities have a positive and significant effect on employee performance with a calculated F value of 145.190 greater than the F table of 3.156 and a significance value of 0.000 <0.05. The coefficient of determination (R^2) value of 0.836 indicates that 83.6% of employee performance variations can be explained by workload and work facilities, while the remaining 16.4% is influenced by other factors outside the study.*

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

Abstrak: Penelitian ini menganalisis pengaruh beban kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samjin Cikarang. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi penelitian terdiri atas 150 karyawan bagian assembling PT Samjin Cikarang. Dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10%, diperoleh 60 responden yang dipilih melalui simple random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi dengan IBM SPSS Statistics versi 25. Beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t hitung 7,456 > t tabel 2,002 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Kontribusi parsialnya sebesar 56,62%. Fasilitas kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, dengan t hitung 3,954 > 2,002 dan signifikansi 0,000 < 0,05, serta kontribusi 28,71%. Secara bersama-sama kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan F hitung 145,190 > 3,156 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai R^2 sebesar 0,836 menunjukkan bahwa 83,6% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 16,4% berasal dari faktor lain.

Kata kunci: Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan.

Received: September 09, 2026; Revised: September 15, 2026; Accepted: Septembr 25 ,2026; Online Available: September 28, 2026; Published: Oktober 30, 2026;

1. LATAR BELAKANG

Persaingan industri yang semakin dinamis menuntut perusahaan untuk terus menyesuaikan pengelolaan organisasi agar mampu mempertahankan keberlangsungan usaha. Upaya tersebut tidak terlepas dari pengelolaan sumber daya perusahaan secara efektif, terutama sumber daya manusia yang menjalankan aktivitas operasional sekaligus mendukung pencapaian target organisasi. Karena itu, pencapaian kinerja setiap karyawan perlu mendapat perhatian agar pelaksanaan pekerjaan tetap sejalan dengan tujuan perusahaan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari kemampuan karyawan memenuhi tanggung jawab pekerjaan secara efektif dan efisien serta mencapai standar yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan menjadi salah satu ukuran penting dalam melihat keberhasilan organisasi. Pemenuhan standar pekerjaan mencakup kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu (Sopali, 2025). Pada PT Samjin Cikarang, capaian tersebut belum menunjukkan kondisi yang optimal. Perbandingan target dan realisasi kinerja memperlihatkan adanya penurunan selama periode 2023–2025. Data kinerja karyawan PT Samjin Cikarang ditampilkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan PT Samjin Cikarang Tahun 2023 s.d. 2025

Kinerja Karyawan	Standar Minimum Nilai	2023	2024	2025	Rata-Rata Penilaian	Keterangan
Sasaran Kerja Karyawan	75	85	80	76	80	Sedang
Perilaku Kerja	75	84	82	79	82	Sedang
Prestasi Kerja	75	82	78	75	78	Sedang
Total		**84**	**80**	**77**	**80**	**Sedang**

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Keterangan kategori penilaian:

< 75 = Rendah;

75 s/d 90 = Sedang;

> 90 = Tinggi.

Tabel 1 memperlihatkan bahwa nilai total kinerja turun dari 84 pada 2023 menjadi 80 pada 2024, kemudian menjadi 77 pada 2025. Meskipun seluruh capaian masih termasuk kategori sedang, pola tersebut menunjukkan bahwa kinerja belum stabil dan masih berada di bawah kondisi optimal yang diharapkan perusahaan.

Beban kerja merupakan salah satu kondisi yang berkaitan dengan pencapaian kinerja. Riniwati (2021) menjelaskan beban kerja sebagai volume pekerjaan yang perlu diselesaikan tenaga kerja dalam keadaan tertentu. Ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan dapat menimbulkan kelelahan dan menurunkan produktivitas, sedangkan beban yang sesuai dengan kapasitas dapat mendukung kinerja (Juliani et al., 2023). Pada PT Samjin Cikarang, terdapat kondisi ketika jumlah pekerjaan cukup besar harus diselesaikan dalam waktu terbatas. Keadaan tersebut dapat meningkatkan tekanan kerja dan menyulitkan karyawan memenuhi tuntutan pekerjaan dari sisi kualitas maupun ketepatan waktu.

Di samping beban kerja, dukungan fasilitas kerja juga berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan. Batjo (2021) menyebut fasilitas kerja sebagai sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan untuk menunjang kelancaran pekerjaan. Fasilitas yang memadai dapat membantu karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Pada PT Samjin Cikarang masih ditemukan beberapa keterbatasan, antara lain komputer yang lambat, mesin yang belum berfungsi maksimal, serta alat pendukung yang terbatas. Kenyamanan lingkungan juga belum sepenuhnya terpenuhi karena terdapat AC yang kurang berfungsi baik, kursi yang kurang ergonomis, dan tata ruang yang kurang tertata. Kondisi tersebut berpotensi mengurangi fokus karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Temuan penelitian sebelumnya memperlihatkan adanya hubungan antara variabel yang diteliti. Lumrania (2026) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Rappanan (2026) menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian, terdapat dasar empiris untuk menguji kedua faktor tersebut pada konteks PT Samjin Cikarang. Kondisi ketidakseimbangan beban kerja dan keterbatasan fasilitas yang ditemukan di perusahaan juga memperlihatkan adanya kesenjangan antara kondisi teoritis dan praktik. Atas dasar itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh beban kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samjin Cikarang.

Penelitian ini bertujuan menganalisis dan menguji pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samjin Cikarang. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia serta menjadi pertimbangan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Beban Kerja

Beban kerja menggambarkan sejumlah aktivitas atau tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Rohman mendefinisikannya sebagai sejumlah kegiatan yang menjadi tanggung jawab unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Rayhan, 2022). Fransiska memandang beban kerja sebagai proses atau kegiatan yang berlebihan sehingga dapat menimbulkan ketegangan pada individu (Elvatiana et al., 2024). Sementara itu, Rolos menjelaskan bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang dipikul suatu jabatan atau unit organisasi, yang berkaitan dengan volume kerja dan norma waktu (Adriana, 2023). Perkasa (2024) juga menjelaskan beban kerja sebagai rangkaian aktivitas yang harus diselesaikan pekerja dalam waktu yang terbatas. Berdasarkan pengertian tersebut, beban kerja mencakup tuntutan fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

Tampubolon dalam Putra et al. (2023) menyebut tiga faktor yang berkaitan dengan beban kerja, yaitu tuntutan tugas (tasks demand's), usaha atau tenaga (effort), dan performansi. Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak pada penurunan kualitas kerja, munculnya keluhan pelanggan, serta meningkatnya absensi (Riniwati, 2021). Menurut Munandar dalam Elvatiana et al. (2024), beban kerja terdiri atas beban fisik, beban mental, dan beban waktu. Beban fisik mencakup aspek fisiologis dan biomekanika; beban mental meliputi konsentrasi, rasa bingung, kewaspadaan, dan ketepatan pelayanan; sedangkan beban waktu berkaitan dengan kecepatan menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan mengerjakan dua atau lebih pekerjaan secara bersamaan.

2.2. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan sarana yang digunakan untuk membantu pegawai melaksanakan aktivitas pekerjaannya dalam organisasi (Rayhan, 2022). Sedarmayanti mendefinisikan fasilitas kerja sebagai keseluruhan alat, bahan, lingkungan tempat bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja (Harun, 2025). Situmorang (2026) memandang fasilitas sebagai sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan, sedangkan Ristya (2022) menekankan kegunaannya dalam mempermudah pekerjaan dan pencapaian target. Dengan demikian, fasilitas kerja dapat dipahami sebagai sarana dan prasarana perusahaan yang mendukung kemudahan, kecepatan, produktivitas, dan kenyamanan dalam bekerja.

Sedarmayanti dalam Vernanda (2025) mengelompokkan fasilitas kerja ke dalam fasilitas alat kerja, fasilitas pendukung kerja, fasilitas sosial, serta fasilitas teknologi dan keamanan. Indikatornya mencakup ketersediaan, kelayakan, dan kelengkapan alat kerja; kondisi ruang kerja, pencahayaan, dan sirkulasi udara; tempat ibadah, toilet, fasilitas umum, dan area istirahat; serta fasilitas teknologi, jaminan keamanan, dan keselamatan kerja.

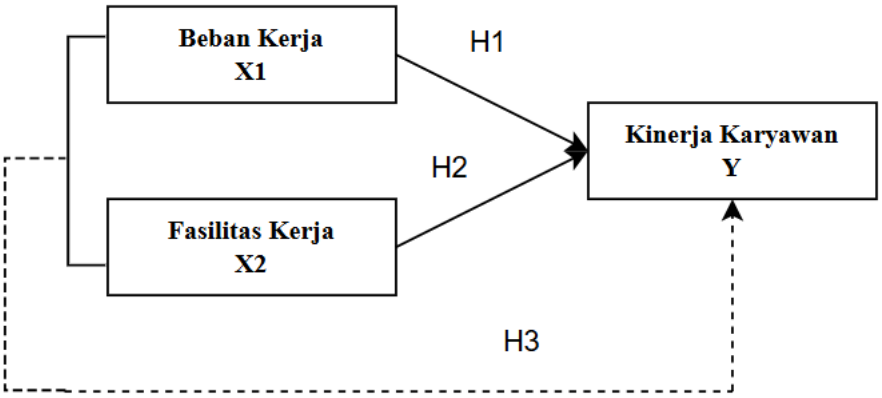
2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Hakim (2024) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja individu atau kelompok sesuai wewenang dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi. Octafian (2023) menekankan aspek kualitas dan kuantitas hasil kerja sesuai tanggung jawab. Dwijayanthi (2026) memandang kinerja sebagai pelaksanaan rencana oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Rismayanti (2025) menyebut kinerja sebagai perilaku nyata yang tercermin dalam prestasi kerja, sedangkan Hidayah (2025) mengaitkannya dengan tingkat pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas tertentu.

Sanjaya (2024) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi kemampuan (ability) dan motivasi (motivation), yang berkaitan dengan kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, serta disiplin kerja. Menurut Robbins dalam Santanu (2024), dimensi kinerja meliputi kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

2.4. Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Kerangka berpikir digunakan untuk menggambarkan alur hubungan antarvariabel berdasarkan teori dan temuan penelitian terdahulu (Sugiyono, 2021). Beban kerja yang melampaui kemampuan dapat menimbulkan kelelahan dan stres serta berpotensi menurunkan produktivitas. Sebaliknya, tuntutan kerja yang sesuai kapasitas dapat mendukung pencapaian kinerja. Fasilitas yang memadai juga memberikan dukungan terhadap efektivitas, efisiensi, kenyamanan, dan motivasi kerja. Oleh sebab itu, penelitian ini menduga bahwa Beban Kerja dan Fasilitas Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir
Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah yang masih harus dibuktikan melalui pengujian empiris (Sugiyono, 2020). Hipotesis penelitian yang digunakan adalah:

H_{o1}: Tidak terdapat pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samjin Cikarang.

H_{a1}: Terdapat pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samjin Cikarang.

H_{o2}: Tidak terdapat pengaruh Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samjin Cikarang.

H_{a2}: Terdapat pengaruh Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samjin Cikarang.

H_{o3}: Tidak terdapat pengaruh Beban kerja dan Fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Samjin Cikarang.

H_{a3}: Terdapat pengaruh Beban kerja dan Fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Samjin Cikarang.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif untuk menghasilkan, mendeskripsikan, membuktikan, mengembangkan, dan menemukan pengetahuan sekaligus menguji hipotesis (Sugiyono, 2021). Hubungan yang dianalisis merupakan hubungan sebab akibat (Cresswell, 2022), sedangkan pengolahan data statistik dilakukan dengan aplikasi SPSS. Fokus analisis adalah pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi mencakup seluruh subjek atau individu yang mempunyai karakteristik sesuai dengan objek permasalahan penelitian (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini terdapat 150 karyawan bagian assembling PT Samjin Cikarang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10% (0,10) (Susanti, 2024), sehingga jumlah sampel sebanyak 60 responden. Pengambilan responden dilakukan dengan simple random sampling, yaitu setiap anggota populasi memiliki kesempatan dipilih secara acak tanpa mempertimbangkan strata (Sugiyono, 2022).

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Observasi digunakan untuk melihat serta mencatat kondisi dan kinerja karyawan secara langsung (Aziz, 2024; Cresswell, 2022). Kuesioner menjadi instrumen utama untuk memperoleh data primer melalui pertanyaan tertutup dengan skala Likert lima tingkat: 5 = Sangat Setuju, 4 = Setuju, 3 = Netral, 2 = Tidak Setuju, dan 1 = Sangat Tidak Setuju (Sugiyono, 2019). Dokumentasi dilakukan dengan menelusuri, membaca, dan menganalisis dokumen yang relevan dengan penelitian.

3.4. Teknik Analisis Data

Data terlebih dahulu diseleksi berdasarkan validitasnya, kemudian dianalisis secara kuantitatif (Sugiyono, 2020). Method of Successive Interval (MSI) digunakan untuk mentransformasikan data ordinal menjadi data interval sehingga dapat digunakan pada analisis statistik parametrik (Wahyuningsih, 2025; Creswell, 2022).

Kualitas instrumen diuji melalui validitas dan reliabilitas. Indikator dinyatakan valid apabila r hitung > 0,30 (Ghozali, 2021). Reliabilitas instrumen diuji dengan Cronbach's Alpha; nilai > 0,70 menunjukkan reliabilitas, sedangkan nilai < 0,70 menunjukkan instrumen tidak reliabel (Sugiyono, 2021).

Pengujian asumsi klasik mencakup normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Selanjutnya, uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan pada tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2021). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan persamaan:

$$\mathbf{Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e}$$

Keterangan:

Y = Kepuasan pengguna layanan;

a = Konstanta;

b_1,b_2 = Koefisien regresi variabel bebas;

X_1 = Beban Kerja;

X_2 = Fasilitas Kerja;

e = Variabel pengganggu.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data Responden

Sebanyak 60 karyawan bagian assembling PT Samjin Cikarang menjadi responden penelitian. Karakteristik responden dilihat dari jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan pendapatan. Responden perempuan berjumlah 43 orang (71,7%), sedangkan laki-laki 17 orang (28,3%). Kelompok umur 20–30 tahun berjumlah 48 orang (80,0%), usia 31–40 tahun sebanyak 8 orang (13,3%), dan masing-masing 2 orang (3,3%) berada pada kelompok <20 tahun dan >40 tahun. Dari sisi pendidikan, terdapat 45 responden SMA/SMK (75,0%), 13 responden S1 (21,7%), dan 2 responden Diploma (3,3%). Berdasarkan masa kerja, 21 responden (35,0%) telah bekerja 1–3 tahun, 18 responden (30,0%) kurang dari 1 tahun, 12 responden (20,0%) selama 4–6 tahun, dan 9 responden (15,0%) lebih dari 6 tahun. Berdasarkan pendapatan, 21 responden (35,0%) memperoleh Rp4.000.000–Rp5.000.000, 20 responden (33,3%) memperoleh >Rp5.000.000, dan 19 responden (31,7%) memperoleh <Rp4.000.000.

4.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Pengukuran dilakukan melalui kuesioner kepada 60 responden. Beban Kerja (X1) terdiri atas 8 indikator, Fasilitas Kerja (X2) memiliki 12 indikator, dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai 13 indikator. Berdasarkan interval penilaian Sugiyono (2021), skor 4,21–5,00 termasuk sangat baik; 3,41–4,20 baik; 2,61–3,40 cukup baik; 1,81–2,60 tidak baik; dan 1,00–1,80 sangat tidak baik.

Rata-rata Beban Kerja (X1) sebesar 3,31 dan berada pada kategori cukup baik. Skor tertinggi terdapat pada X1.8 sebesar 3,43 (baik), sedangkan X1.1 menjadi skor terendah sebesar 3,20 (cukup baik). Fasilitas Kerja (X2) mempunyai rata-rata 3,14 (cukup baik); X2.4, X2.6, dan X2.12 merupakan skor tertinggi, masing-masing 3,20, sementara X2.10

paling rendah dengan 3,05. Kinerja Karyawan (Y) memperoleh rata-rata 3,31 (cukup baik), dengan skor Y13 tertinggi sebesar 3,38 dan Y3 terendah sebesar 3,25.

4.3. Uji Kualitas Data

Seluruh indikator Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai correlation di atas r tabel 0,2542 sehingga dinyatakan valid. Rentang correlation pada Beban Kerja adalah 0,764–0,930, Fasilitas Kerja 0,845–0,945, dan Kinerja Karyawan 0,782–0,972.

Pengujian reliabilitas menghasilkan Cronbach's Alpha sebesar 0,950 untuk Beban Kerja dengan 8 item, 0,979 untuk Fasilitas Kerja dengan 12 item, dan 0,988 untuk Kinerja Karyawan dengan 13 item. Seluruh nilai berada di atas 0,70 sehingga instrumen pada ketiga variabel dinyatakan reliabel atau konsisten (Sugiyono, 2021).

4.4. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,093. Karena nilai tersebut lebih besar daripada 0,05, residual model dinyatakan berdistribusi normal.

Pada uji heteroskedastisitas, nilai signifikansi Beban Kerja sebesar 0,651 dan Fasilitas Kerja sebesar 0,982. Keduanya melebihi 0,05 sehingga model tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas menghasilkan tolerance 0,414 dan VIF 2,416 untuk Beban Kerja maupun Fasilitas Kerja. Nilai tolerance >0,10 dan VIF <10 menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

4.5. Pengujian Hipotesis

Secara parsial, Beban Kerja memperoleh t hitung 7,456, lebih besar daripada t tabel 2,002, dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Fasilitas Kerja juga memperoleh t hitung 4,040 > 2,002 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian simultan menghasilkan F hitung 142,608 > F tabel 3,156 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, Beban Kerja dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samjin Cikarang.

Koefisien determinasi parsial menunjukkan kontribusi Beban Kerja sebesar 56,62% dan Fasilitas Kerja sebesar 28,71%, dengan total kontribusi 85,33%. Pada pengujian simultan, R Square sebesar 0,836 atau 83,6%, yang berarti kedua variabel independen secara bersama-sama menjelaskan 83,6% variasi Kinerja Karyawan. Sebesar 16,4%

sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Adjusted R Square tercatat sebesar 0,830 atau 83,0%.

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$\mathbf{Y = -4{,}723 + 1{,}157\ X1 + 0{,}435\ X2}$$

Koefisien Beban Kerja sebesar 1,157 berarti peningkatan satu satuan Beban Kerja akan diikuti peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 1,157 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien Fasilitas Kerja sebesar 0,435 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan Fasilitas Kerja berkaitan dengan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,435 satuan.

4.6. Pembahasan

Beban Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian memperlihatkan t hitung 7,456, signifikansi 0,000, koefisien regresi 1,174, dan kontribusi parsial 56,62%. Temuan ini menunjukkan bahwa kesesuaian tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dapat mendukung kinerja, antara lain melalui pembagian tugas yang jelas, target yang terukur, serta kemampuan mengelola tuntutan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Kasmir dan penelitian Pratama & Lestari (2021), yang memperoleh t hitung 3,45 > 1,98 dan signifikansi 0,001 < 0,05.

Fasilitas Kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t hitung sebesar 4,040, signifikansi 0,000, koefisien regresi 0,423, dan kontribusi parsial 28,71%. Ketersediaan peralatan kerja, sarana pendukung, lingkungan yang nyaman, serta fasilitas keselamatan dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Hasil tersebut sejalan dengan teori Sedarmayanti serta penelitian Sari, Nugroho & Putra (2022) yang menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jika dilihat secara simultan, Beban Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh F hitung 142,608 > 3,156, signifikansi 0,000 < 0,05, dan R Square 83,6%. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaturan beban kerja yang proporsional bersama dengan penyediaan fasilitas kerja yang memadai dapat mendukung terciptanya kondisi kerja yang produktif. Hasil tersebut didukung oleh Hidayat & Ramadhan (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja dan fasilitas kerja merupakan faktor penting yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samjin Cikarang. Nilai t hitung 7,456 > t tabel 2,002 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 dan kontribusi sebesar 56,62% menjadikan Beban Kerja sebagai variabel dengan kontribusi terbesar.

Fasilitas Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t menunjukkan t hitung 4,040 > t tabel 2,002 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Kontribusi Fasilitas Kerja sebesar 28,71%, sehingga peningkatan kualitas fasilitas kerja berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Secara simultan, Beban Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. F hitung sebesar 142,608 > F tabel 3,156 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. R^2 sebesar 0,836 atau 83,6% menunjukkan bahwa variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 16,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

PT Samjin Cikarang disarankan melakukan evaluasi secara berkala terhadap pembagian beban kerja agar sesuai dengan kemampuan, kapasitas, dan tanggung jawab karyawan. Perusahaan juga perlu memperbaiki kualitas dan kelengkapan fasilitas kerja, termasuk peralatan operasional dan keselamatan kerja. Mengingat kontribusi Beban Kerja mencapai 56,62%, perhatian dapat diprioritaskan pada penetapan target yang realistis, pembagian tugas yang proporsional, dan pengawasan yang efektif.

Karyawan diharapkan menggunakan serta merawat fasilitas yang tersedia dan mengelola beban kerja melalui peningkatan kemampuan, kedisiplinan, dan kerja sama tim. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, disiplin kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi serta memperluas objek dan jumlah responden agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

Adriana. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 9(23), 1018–1039.

Aziz, M. (2024). Peran strategis administrasi pendidikan di sekolah sd it nur hikmatika. 8(6), 365–371. https://doi.org/https://doi.org/10.37012/ileka.v2i1.947

Batjo, N. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Humaidi (ed.); Cetakan Pe). Penerbit Aksara Timur.

Cresswell, J. W. (2022). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (V. Knight (ed.)). SAGE Publications.

Creswell, J. W. (2022). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (V. Knight (ed.)). SAGE Publications.

Diana, R. (2024). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Produk Sparepart Motor Honda Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT . Nusantara Surya Sakti Cabang Slipi. 1(3). https://doi.org/https://doi.org/10.70182/JCA.v1i3.38

Dwijayanthi, A. O. (2026). Pengaruh Pelatihan & Pelayanan Transformasi Digital Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Renon Denpasar. Jurnal Ilmiah Satyagraha, 9(1). https://doi.org/https://doi.org/10.47532/satyagraha.v9i1.157

Elvatiana, A., Lukito, L. E., & Sukaesih, I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Duta Abadi Primantara Jakarta. Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis (Jekombis), 3(1), 191–197.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Universitas Diponegoro.

Hakim, B. H. N. (2024). Membangun Lingkungan Kerja Yang Ergonomis Pada PT Dwi Mitra Teknindo. Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini (JUMBIDTER), 1(3). https://doi.org/https://doi.org/10.61132/jumbidter.v1i2.147

Harun, F. S. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja dan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas: Studi Tinjauan Literatur. 28(1). https://doi.org/https://doi.org/10.58294/jbk.v17i1.259

Hidayah, N. (2025). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen, 2(1). https://doi.org/https://doi.org/10.26460/ed_en.v5i2.1605.

Juliani, E., Hidayati, A., & . F. (2023). Pengaruh Beban Kerja,Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT .Tirtakencana. Ekonomi & Bisnis, 22(2), 117–126. https://doi.org/10.32722/eb.v22i2.5874

Lumrania, R. A. (2026). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Puskesmas Kecamatan Wasile Dan Wasile

Timur Kabupaten Halmahera Timur. Manajemen Dan Adminstrasi Rumah Sakit, 10(1). https://doi.org/https://doi.org/10.52643/marsi.v10i1.8114

Octafian, R. (2023). KINERJA KARYAWAN HOTEL MASA PANDEMI COVID-19. CV Literasi Nusantara Abadi. https://books.google.co.id/books?id=WUm5EAAAQBAJ&dq=hotel+adalah+menurut+para+ahli&lr=&hl=id&source=gbs_navlinks_s

Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. 2(1). https://doi.org/https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.86

Putra, B., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uphus Khamang Indonesia. Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 11(02), 279–289. https://doi.org/10.35794/emba.v11i02.47983

Rappanan, A. (2026). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Victory Internasional Futures Cabang Makassar. 4(4). https://doi.org/https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.6092

Rayhan, M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt Wieda Sejahtera. Jurnal Administrasi Profesional, 3(1). https://doi.org/https://doi.org/10.32722/jap.v3i1.4868

Riniwati, H. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (T. U. Press (ed.); Pertama). UB PRESS.

Rismayanti, R. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Pekerja Di Pusat Kebugaran F45 Training Cabang Cilandak. 3(1). http://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/1417/1107

Ristya, adibia ayu. (2022). Pengaruh Komunikasi Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Keamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Indah Logistik Cargo Surabaya (Cabang Kenjeran). Jurnal Eksekutif Stie Ibmt Surabaya, 19(1). https://doi.org/https://doi.org/10.60031/d31j2m15

Rustam. (2020). Optimalisasi Penjualan Noken Kulit Kayu Menggunakan Metode Simpleks Dan Software Pom-Qm. 8. https://doi.org/https://doi.org/10.33884/cbis.v8i2.1954

Sanjaya, V. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi

Karyawan Cardig International Group). Manajemen Dan Bisnis Madani, 6(1). https://doi.org/https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.788

Santanu, T. R. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Express Garut 01 (Pt. Global Jet Express). Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 11(4), 364 – 370.

Situmorang, P. (2026). Pengaruh Transformasi Digital, Kelengkapan Fasilitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Pelayanan Di Kantor Camat Silima Pungga Pungga. Jurnal Bisnis Dan Komunikasi, 13(1). https://doi.org/https://doi.org/10.53008/4pvcy725

Sopali, M. F. (2025). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Mebel Azia. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce, 4(1). https://doi.org/https://doi.org/10.30640/digital.v4i1.3791

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. PT Alfabeta.

Sugiyono. (2020a). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.

Sugiyono. (2020b). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. PT Alfabeta.

Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. PT Alfabeta.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. PT Alfabeta.

Sukmawati, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Haerani (ed.)). CV SAH MEDIA.

Susanti, R. (2024). Pengaruh Literasi Keuangan, Sikap Keuangan dan Locus of Control Terhadap Perilaku Manajemen Keuangan Mahasiswa Jurusan Akuntansi. ECo-Buss, 6(3), 1152–1164. https://doi.org/https://doi.org/10.32877/eb.v6i3.1090

Vernanda, P. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Internal Terjhadap Kepuasan Kerja Di Alfamarat Wilayah Cileungsi. 3(1). https://doi.org/https://doi.org/10.69718/ijesm.v3i1.365

Wahyuningsih, D. (2025). Increasing Students' Interest in Entrepreneurship Influenced by Entrepreneurial Attitudes and Motivation of Needs. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 9(1). https://doi.org/10.36555/almana.v9i1.2811.