

FASILITAS KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN BEBAN KERJA SEBAGAI ANTESEDEN KINERJA KARYAWAN

Oleh: **Shella Handayani¹**, **Endang Sulistiyani²**, **Febrina Indrasari³**

^{1,2,3}Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Indonesia

Email: endangsulis15@polines.ac.id

Abstract

PT Eastwind Mandiri Semarang is a company engaged in the production of furniture. This study aims to determine the effect of work facilities, individual characteristics and workload on employee performance at PT Eastwind Mandiri Semarang. The population of this study were all 148 employees. Sampling method using Proportional Random Sampling. The data analysis technique used multiple linear analysis. The results of the partial test show a positive and significant effect of work facilities and individual characteristics on employee performance. However, there is no effect of workload on employee performance. Individual characteristic variables give dominant influence in improving employee performance. Employees who have competencies, interests, attitudes and values in facing task challenges will produce better performance.

Keywords: work facilities, individual characteristics, workload, employee performance

Abstrak

ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, karakteristik individu dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Eastwind Mandiri Semarang. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 148 orang. Metode pengambilan sampel PT Eastwind Mandiri Semarang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi furniture. Penelitian menggunakan Proportional Random Sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis linier berganda. Hasil uji parsial menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Namun, tidak ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel karakteristik individu memberikan pengaruh yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi, minat, sikap dan nilai dalam menghadapi tantangan tugas akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Kata kunci: fasilitas kerja, karakteristik individu, beban kerja, kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian dan rumusan masalah.

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting dalam perusahaan yaitu sebagai penggerak atau eksekutor dalam mencapai tujuan perusahaan, dalam hal ini semua orang yang terlibat dalam pengelolaan perusahaan terutama karyawan memiliki peranan penting dalam berjalannya suatu perusahaan. PT Eastwind Mandiri Semarang merupakan perusahaan di bidang mebel yang berada di Cangkiran, Kota Semarang. Pada tahun 2017 PT Eastwind Mandiri Semarang mendapatkan gelar sebagai Eksportir Potensi Unggulan yang telah melakukan ekspor ke lima benua di dunia. PT Eastwind Mandiri Semarang

selalu melakukan produksi dalam jumlah besar, dalam hal ini PT Eastwind Mandiri Semarang melibatkan kinerja karyawan untuk memenuhi target produksi. PT Eastwind Mandiri Semarang, hal tersebut dapat dilihat dari jumlah ekspor PT Eastwind Mandiri Semarang pada periode bulan Januari - Desember 2020 pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Hasil Capaian Ekspor PT Eastwind Mandiri Semarang Tahun

No	Bulan	Target (Kontainer)	Jumlah Pencapaian (Kontainer)	Total Volume (KGS)
1	Januari	15	18	476,640
2	Februari	15	21	556,080
3	Maret	15	17	450,160
4	April	15	14	370,720
5	Mei	15	10	264,800
6	Juni	15	15	397,200
7	Juli	15	16	423,680
8	Agustus	15	13	344,240
9	September	15	17	450,160
10	Oktober	15	20	529,600
11	November	15	17	450,160
12	Desember	15	16	423,680

Sumber: PT Eastwind Mandiri Semarang
(2021)

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dilihat hasil capaian ekspor periode Januari 2020 hingga Desember 2020. Pada periode tahun 2020 terjadi kenaikan dan penurunan pada kinerja karyawan PT Eastwind Mandiri Semarang. Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah pencapaian ekspor terbanyak terjadi pada bulan Februari dengan jumlah 21 kontainer dengan total volume 556,080 kg, kemudian jumlah pencapaian ekspor paling rendah terjadi pada bulan Mei yaitu sebanyak 10 kontainer dengan total volume 264,800 kg yang berarti jumlah tersebut tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan, selain itu pada bulan April jumlah pencapaian ekspor hanya sebanyak 14 kontainer dengan total 370,720 kg dan pada bulan Agustus jumlah pencapaian ekspor hanya 13 kontainer dengan total volume 344,240 kg yang berarti pada bulan April dan bulan Agustus tidak memenuhi target perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas dan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Septyaningsih et al., 2017). Dalam upaya mencapai suatu keberhasilan, perusahaan diharuskan mengetahui bagaimana mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Siagian dalam Nurhadian (2019) fasilitas kerja sangat penting untuk menunjang kelancaran tugas yang dilakukan oleh karyawan, selain itu menurut Haynes dalam Pratiwi et al., (2019) menjelaskan bahwa penyediaan fasilitas yang lengkap juga dijadikan sebagai salah satu pendorong bekerja. Dalam upaya memenuhi order dari

konsumen, perusahaan seharusnya meningkatkan fasilitas kerja berupa peralatan kerja dan fasilitas penunjang lain untuk kenyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan akan merasa semangat dalam melakukan pekerjaan. Namun dalam observasi sementara ditemukan beberapa kendala yang terjadi, salah satunya pada Divisi Produksi. Kepala Divisi Produksi diharuskan membuat laporan Formulir Permintaan Barang yang dilaporkan pada laporan global perusahaan. Kurangnya peralatan kerja yang memadai mengharuskan kepala divisi membuat laporan menggunakan cara tradisional, yaitu dengan cara menulis pada buku laporan. Hal tersebut menjadi kendala bagi kepala divisi, yakni kepala divisi seringkali melakukan kesalahan perhitungan sehingga mengharuskan kepala divisi untuk menulis ulang laporan, hal ini dapat menghambat karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lain. Kendala lain dialami oleh karyawan pada Divisi Raw Material Warehouse, yaitu pendingin ruangan yang tidak berfungsi, sehingga suhu pada ruang kerja menjadi panas dan mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Harpis & Bahri (2020) bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Meissy (2019) membuktikan bahwa fasilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya karakteristik individu karyawan Hajati et al., (2018). Sumber Daya Manusia dalam perusahaan terdiri dari individu-individu yang memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Subyantoro dalam Ahmad (2019) menyatakan bahwa perbedaan individu dari sisi kemampuan, nilai, sikap dan minat merupakan sebuah hak yang dapat membuat seseorang merasa senang terhadap obyek, situasi atau ide-ide tertentu yang dapat meningkatkan kepuasan seseorang dalam bekerja. Berdasarkan observasi sementara yang dilakukan,

terdapat masalah dalam karakteristik individu pada karyawan PT Eastwind Mandiri Semarang. Beberapa karyawan memiliki sikap kurang baik dalam bekerja, yakni sering meninggalkan pekerjaan di saat jam kerja untuk hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut tidak sungguh-sungguh dalam menyikapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kurangnya perhatian perusahaan terhadap karakteristik individu pada setiap karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziah (2019) bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Hajati et al., (2018) membuktikan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karyawan sebagai sarana pemenuhan target perusahaan seringkali dimanfaatkan oleh perusahaan yaitu dengan memaksa seluruh faktor yang ada di dalam perusahaan untuk bekerja dengan maksimal, termasuk di dalamnya beban kerja yang diberikan. Dengan adanya tuntutan tersebut dapat memicu timbulnya work overload serta dapat menurunkan hasil kinerja karyawan (Yuwanda & Pratiwi, 2020). Beban kerja yang dialami oleh karyawan merupakan permasalahan dari Sumber Daya Manusia yang terjadi pada PT Eastwind Mandiri Semarang. Saat ini jumlah karyawan PT Eastwind Mandiri Semarang 148 orang, hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang ada tidak sesuai dengan target produksi yang besar. Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur dengan beberapa karyawan dari beberapa divisi, karyawan seringkali menerima perintah kerja untuk melakukan pekerjaan pada divisi lain agar target produksi dapat tercapai meskipun jumlah pekerja tidak memadai. Hal ini mengakibatkan beban karyawan yang semula hanya sesuai dengan tanggung jawabnya, menjadi bertambah karena harus

mengerjakan pekerjaan dari divisi lain. Hal tersebut mengakibatkan karyawan merasa terbebani, sehingga berdampak pada kinerja mereka. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gibran & Suryani (2019) bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Wilda et al., (2020) membuktikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. rumusan masalah terkait bagaimana pengaruh fasilitas kerja, karakteristik individu dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, studi pada PT Eastwind Mandiri Semarang.

2. Studi Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Studi pustaka yang digunakan terkait fasilitas kerja, karakteristik individu, beban kerja karyawan dan kinerja.

2.1. Fasilitas Kerja dengan Kinerja Karyawan

Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Ranupandjodjo dalam Harpis & Bahri, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Harpis & Bahri (2020) membuktikan bahwa fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.2. Karakteristik Individu dengan Kinerja Karyawan

Karakteristik individu di dalam perusahaan merupakan suatu hal yang nyata, hal tersebut dikarenakan setiap individu yang ada di dalam perusahaan memiliki karakter yang berbeda. Menurut Robbins dalam Fauziah (2019) karakteristik individu adalah cara seseorang memandang obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fauziah (2019) membuktikan bahwa karakteristik individu

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.3. Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Koesmowidjodjo dalam Afifah, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Gibran & Suryani (2019) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan adalah:

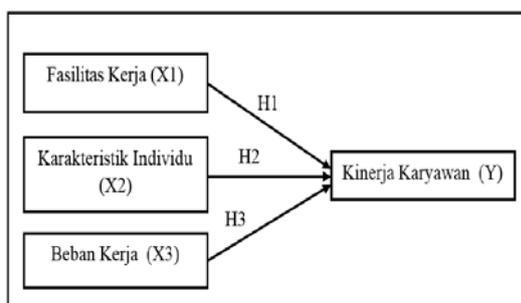
H3: Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

3. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang dijelaskan meliputi kerangka pemikiran teoritis, variabel penelitian dan Sampel

3.1. Kerangka Pemikiran Teoritis

Menurut Sugiyono (2016:60) kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen dan dependen yang secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara keduanya. Berikut dipaparkan kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Kerangka Teori

3.2. Variabel Penelitian

Penelitian ini berjudul Fasilitas Kerja, Karakteristik Individu dan Beban Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Eastwind Mandiri Semarang), pengelompokkan variabel dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2016:39) variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, atau antecedant. Variabel independen dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja, karakteristik individu dan beban kerja.

b. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2016:39) variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (bebas). Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria atau konsekuen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah 148 responden. Populasi yang diambil merupakan jumlah keseluruhan karyawan PT Eastwind Mandiri Semarang. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Proporsional Random Sampling, menurut Sugiyono, Proporsional Random Sampling yaitu cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan cara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel maka digunakan rumus Slovin diperoleh 60 sampel. Dari 60 sampel dibagi secara proporsional ke dalam beberapa divisi sebagai berikut:

Tabel 2. Jumlah Sampel Responden

Divisi	Jumlah	Sampel
Administrasi	12	$12/148*60 = 5$
Keuangan	4	$4/148*60 = 2$
Ekspor & Impor	10	$10/148*60 = 4$
IT	10	$10/148*60 = 4$
Produksi	96	$96/148*60 = 39$
Warehouse	10	$10/148*60 = 4$
Pemasaran & Penjualan	6	$6/148*60 = 2$
Total		60 sampel

3.4. Teknik Analisis Data

Obyek yang diteliti dalam penelitian ini adalah PT Eastwind Mandiri Semarang dengan jumlah sampel yang digunakan sejumlah 60 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling* dengan menggunakan teknik *Stratified Random Sampling*. Jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif terdiri dari struktur organisasi perusahaan dan profil perusahaan (*company profile*) dan data kuantitatif yang terdiri dari angka berskala interval yang didapatkan dari kuesioner. Metode pengambilan data yang digunakan yaitu kuesioner, wawancara, observasi dan studi pustaka. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrument yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, kemudian analisis regresi berganda dan uji kelayakan model regresi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program IBM SPSS 23.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis data membahas analisis deskriptif, uji instrumen penelitian dan hasil analisis regresi linier berganda

4.1. Uji Instrumen Penelitian

Beberapa uji instrumen diantaranya uji validitas dan reliabilitas konstruk variabel.

Uji Validitas

Menurut Kusumah (2016:37) uji validitas adalah suatu alat pengujian terhadap instrumen kuesioner yang dibentuk sedemikian rupa untuk mengukur ketepatan, kecermatan dan sahnya suatu instrumen kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan hasil dari r hitung dengan r tabel, dengan ketentuan jika r hitung $>$ r tabel maka dikatakan valid. Hasil uji validitas dengan r hitung menunjukkan semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Kusumah (2016:40) uji reliabilitas adalah alat untuk menguji atau mengukur kepercayaan instrumen kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan konsisten jika pengukuran tersebut diulang dari waktu ke waktu. Hasil uji reliabilitas dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha $>$ 0,70 (Ghozali, 2016:48). Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha diatas 0,7 sehingga dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Kusumah (2016:37) uji normalitas adalah alat uji yang bertujuan untuk memperlihatkan bahwa ada sampel diambil dari populasi yang berdistribusi normal. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi dengan normal atau tidak dapat dibuktikan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan apabila hasil analisis menunjukkan nilai sig $>$ 0.05 maka data yang diambil dari populasi berdistribusi normal. Hasil dari uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) pada tabel sebesar 0,200 atau lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Kusumah (2016:49) uji heteroskedastisitas adalah alat uji model

regresi untuk mengetahui ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Suatu model regresi dikatakan baik apabila terjadi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134). Untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak pada suatu model regresi dapat dilihat pada gambar Scatterplot, apabila titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada suatu model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinearitas

Menurut Kusumah (2016:47) adalah alat uji model regresi untuk menemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2016:103). Dalam pengujian ini, untuk mengetahui apakah terdapat gejala multikolinearitas dapat dilihat dari hasil uji multikolinearitas pada bagian nilai Tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini model regresi tidak memiliki gejala Multikolinearitas.

4.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Kusumah (2016:61) regresi linear berganda adalah alat statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Hasil uji analisis linear berganda menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tingkat signifikansi kurang dari 0,05 dan diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 24,753 + 0,378X_1 + 0,542X_2 - 0,033X_3$$

Hasil dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta (α) = 24,753
 Nilai konstanta menunjukkan apabila variabel independen fasilitas kerja (X_1), Karakteristik Individu (X_2) dan Beban Kerja (X_3) bernilai konstan atau 0 (nol), maka nilai variabel dependen kinerja karyawan (Y) positif sebesar 24,753.
- b. Koefisien $X_1 = +0,378$
 Koefisien X_1 atau variabel Fasilitas Kerja (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar +0,378 dengan tingkat signifikansi 0,001. Dalam hal ini, setiap peningkatan variabel Fasilitas Kerja (X_1) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,378 dengan asumsi bahwa variabel Karakteristik Individu (X_2) dan variabel Beban Kerja (X_3) tetap.
- c. Koefisien $X_2 = +0,542$
 Koefisien X_2 atau variabel Karakteristik Individu (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar +0,542 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dalam hal ini, setiap peningkatan variabel Karakteristik Individu (X_2) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,542 dengan asumsi bahwa variabel Fasilitas Kerja (X_1) dan variabel Beban Kerja (X_3) tetap.
- d. Koefisien $X_3 = -0,033$
 Koefisien X_3 atau variabel Beban Kerja (X_3) memiliki nilai koefisien sebesar -0,033 dengan tingkat signifikansi 0,734. Dalam hal ini, setiap peningkatan variabel Beban Kerja (X_3) akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar -0,033 dengan asumsi bahwa variabel Fasilitas Kerja (X_1) dan variabel Karakteristik Individu (X_2) tetap.

4.3. Uji Kelayakan Model Regresi

Uji kelayakan model regresi terdiri dari uji koefisien determinasi, Uji F, Uji T Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Paiman (2019:9) koefisien determinasi merupakan penentuan besarnya pengaruh variabel X (independen) terhadap nilai variabel Y (dependen). Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,576 atau 57,6%, yang berarti bahwa sebesar 57,6% Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Fasilitas Kerja (X1), Karakteristik Individu (X2) dan Beban Kerja (X3), sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F

Menurut Purnomo (2016:169) uji F adalah metode pengujian untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dan F tabel dengan ketentuan apabila nilai F hitung $>$ F tabel, maka variabel independen (X) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Pada penelitian ini nilai F tabel dihitung menggunakan rumus $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$, sehingga diperoleh nilai F tabel dengan signifikansi 0,05 sebesar 2,77 dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 56$. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 27,758 $>$ F tabel sebesar 2,77 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$; sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen Fasilitas Kerja (X1), Karakteristik Individu (X2) dan Beban Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Uji T

Uji T pada dasarnya adalah pengujian yang dilakukan untuk menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada model regresi. Uji T dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Dalam penelitian ini uji t dilihat pada tabel t dengan tingkat signifikansi 0,05 dan nilai derajat kebebasan (df) = $60 - 2 = 58$, sehingga diperoleh t tabel sebesar 2,003.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,420 $>$ t tabel 2,003 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan uji t, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Eastwind Mandiri Semarang.

Hasil uji t di atas menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 5,434 $>$ t tabel 2,003 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan uji t, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Individu (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Eastwind Mandiri Semarang. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Fauziah (2019) yang menjelaskan bahwa minat setiap individu mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja. Karyawan telah mendapatkan tugas dan tanggungjawab sesuai passion dan kompetensinya, memiliki sikap yang adaptif dan positif terhadap lingkungan kerja sehingga berhasil meningkatkan kinerja.

Hasil uji t di atas menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar $-0,342 <$ t tabel 2,003 dengan nilai signifikansi $0,734 > 0,05$. Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan uji t, maka H_a ditolak dan H_0 diterima maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Eastwind Mandiri Semarang. Indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja dalam penelitian ini adalah kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad et al., (2019) bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan telah merasa nyaman dengan job deskripsinya masing-masing,

sehingga besar kecilnya beban kerja tidak mempengaruhi

5. Kesimpulan

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini mengenai fasilitas kerja, karakteristik individu dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Eastwind Mandiri Semarang, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini, angka indeks dari masing-masing variabel termasuk dalam kategori fasilitas kerja 50,19% sedang, karakteristik individu 80,15% tinggi dan beban 59,06% sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa fasilitas kerja, karakteristik dan beban kerja pada PT Eastwind Mandiri Semarang cukup baik namun perlu dilakukan perbaikan agar seluruh variabel termasuk dalam kategori tinggi.
- b. Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda, variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah karakteristik individu dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,542.
- c. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, hasil nilai *Adjusted R Square* diperoleh nilai sebesar 0,576. Hal ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja, karakteristik individu dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Eastwind Mandiri Semarang sebesar 57,6%, sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
- d. Berdasarkan hasil uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel, yaitu sebesar $27,758 > 2,77$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel fasilitas kerja, karakteristik individu dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

Sesuai dengan hasil penelitian dalam penelitian ini, maka diberikan beberapa saran kepada PT Eastwind Mandiri Semarang dan pengembangan penelitian sebagai berikut:

- a. Dalam penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen yaitu fasilitas kerja, karakteristik individu dan kinerja karyawan, untuk penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel independen lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan.
- b. Sampel dalam penelitian ini terbatas yaitu hanya 60 responden, untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel lebih banyak meliputi seluruh karyawan PT Eastwind Mandiri Semarang.
- c. Penelitian ini dilaksanakan dengan waktu yang terbatas, sehingga dalam penelitian selanjutnya dapat mempersiapkan pelaksanaan penelitian dengan lebih matang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. 2016. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Ljokseumawe: Universitas Malikussaleh.
- Afifah, N. 2020. Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Binamas Purworejo). *VOLATILITAS*, 2(5). <https://e proceedings.umpwr.ac.id/ejournal2/index.php/volatilitas/article/view/7023>
- Ahmad, M. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita*, 4(2), 377. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3944>
- Ahmad, Y. ., Tawal, B. ., & Taroreh, R. N. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Beban

- Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
<https://doi.org/10.35794/EMBA.7.3.2019.23747>
- Fauziah, N. H. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi. *Prosiding Manajemen*, 0(0), 192–199.
<https://doi.org/10.29313/V0I0.15058>
- Gibran, S. K., & Suryani, I. 2019. Pengaruh Work Overload dan Intimidasi Terhadap Kinerja Karyawan Account Officer PT. Bank Aceh Syariah. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 10(1).
<http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JInoMan/article/view/14380>
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8* (8th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hajati, D. I., Wahyu, D. A., & Wahyuni, N. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 1–10.
<https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/view/4739/4129>
- Harpis, M., & Bahri, S. 2020. Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–27.
<https://doi.org/10.30596/MANEGGI.O.V3I1.4760>
- Kusumah, E. P. 2016. *Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22* (Christianingrum (ed.); 1st ed.). Bangka Belitung: LAB KOM Manajemen FE UBB.
- Lie, T. F. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6483>
- Meissy, P. F. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Agora*, 7(1), 287221.
<https://www.neliti.com/publications/287221/pengaruh-disiplin-kerja-dan-fasilitas-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-kedai>
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisnis Dan Iptek*, 12(2502–1559), 3.
<https://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/bistek/article/view/129/17>
- Paiman. 2019. *Teknik Analisis Korelasi dan Regresi Ilmu-Ilmu Pertanian*. Yogyakarta: UPY Press.
- Peoni, H. 2014. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* (Vol. 3, Issue 001).
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/5715>
- Purnomo, R. A. 2016. Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS. Ponorogo: Cv. Wade Group.
- Pratiwi, N. J., Jamaluddin, J., Niswaty, R., & Salam, R. 2019. The Influence of Work Facilities on Employee Performance at the Regional Financial Management Agency Secretariat Section of South Sulawesi Province. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(1), 35.
<https://doi.org/10.26858/ja.v6i1.9436>
- Rifa'i, A. 2019. The Effect Of Communication and Work Facilities On Employee Performance In The Sukabumi Sub District Of The Sukabumi District. *Jurnal Ekonomedia*, 8(1).
<https://doi.org/10.1128/AAC.03728-14>

- Septyaningsih, R., Manajemen, J., & Ekonomi, F. 2017. Pengaruh Beban Kerja Berlebih dan Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kinerja melalui Kelelahan Emosional. *Management Analysis Journal*, 6(4), 461–472. <https://doi.org/10.15294/maj.v6i4.18341>
- Wilda, A. Y. N., Sunaryo, H., & Wahono, B. 2020. Analisis Pengaruh Gender, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(13). <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/8221>
- Yuwanda, T., & Pratiwi, N. 2020. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang dan Work Overload. *Procuratio: Jurnal Ilmiah* 8(1), 53–62. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/589/447>