

**PENGARUH BEBAN KERJA, FASILITAS KERJA  
DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT. SERUNI INDAH SIDOARJO**

Oleh :

**ILUK ANDRIANI**

STIE Mahardhika Surabaya

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah beban kerja, fasilitas kerja dan kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Seruni Indah Sidoarjo. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan di PT. Seruni Indah Sidoarjo yang berjumlah 40 orang yang terdiri dari 5 bagian yaitu departemen ekspor dan impor, departemen akunting, PPIC, ekspedisi dan departemen personalia, yang diambil sampel nya sebanyak 37 responden menggunakan teknik *Simple Random Sampling* dengan rumus slovin dan batas kesalahan maksimal yang di tolerir dalam pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan  $e = 5\%$  (0,05). Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, serta uji hipotesis yang meliputi uji t dan uji F. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 21.

$$Y = 1,488 + 0,280X_1 + 0,384X_2 + 0,292X_3$$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi atas variabel beban kerja sebesar 0,280 variabel fasilitas kerja sebesar 0,384 dan variabel kesejahteraan sebesar 0,292. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai **Fhitung 8,806 > Ftabel 2,892** dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 yang berarti bahwa variabel bebas yaitu beban kerja, fasilitas kerja dan kesejahteraan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil uji t untuk variabel beban kerja menunjukkan **thitung 2,232 ≥ ttabel 2,0345** yang berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk variabel fasilitas kerja menunjukkan **thitung 2,644 ≥ ttabel 2,0345** yang berarti variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara untuk variabel kesejahteraan menunjukkan **thitung 2,143 ≥ ttabel 2,0345** yang berarti variabel kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel fasilitas kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja

karyawan di PT. Seruni Indah Sidoarjo. Dan Nilai  $R^2$  sebesar 0,445 menunjukkan besarnya pengaruh variabel beban kerja, fasilitas kerja, dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan di PT. Seruni Indah sebesar 45%. Sedangkan sisanya 55% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci: beban kerja, fasilitas kerja, kesejahteraan, kinerja karyawan.**

## PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Tahun demi tahun persaingan antar perusahaan semakin ketat khususnya dalam bidang industri. Indonesia merupakan salah satu Negara yang masuk dalam persaingan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), mau tidak mau perusahaan industri harus mengikuti persaingan yang terjadi pada era ini. Kemajuan sebuah perusahaan tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Ardana, dkk. (2012: 3) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan, Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut.

Keseimbangan antara beban kerja, fasilitas kerja, kesejahteraan dan kinerja karyawan sangat berhubungan erat. Perusahaan harus menempatkan karyawan pada jabatan atau posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Sehingga memperkecil beban kerja dan bisa tercapai prestasi kerja yang tinggi, kinerja meningkat.

## RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya,

maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Seruni Indah Sidoarjo?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Seruni Indah Sidoarjo?
3. Apakah kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Seruni Indah Sidoarjo ?
4. Apakah beban kerja, fasilitas kerja, kesejahteraan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Seruni Indah Sidoarjo ?
5. Variabel manakah yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. seruni Indah Sidoarjo?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Beban Kerja

beban kerja adalah jumlah pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat berupa beban fisik maupun mental dapat dipandang dari sudut obyektif dan subyektif.

Beban kerja adalah merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Tarwaka (2011).

Indikator beban kerja :

1. Faktor *eksternal* = Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti

- a. Tugas-tugas,
- b. Organisasi kerja,
- c. Lingkungan kerja

2. Faktor *internal* = Beban yang berasal dari dalam tubuh

- a. Faktor somatic (umur, jenis kelamin, dll).
- b. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, dll).

#### Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan oleh perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Bary (2016:67). Fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan oleh perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Bary (2016:67)

Indikator beban kerja menurut Moenir (2014):

1. Fasilitas Alat Kerja
2. Fasilitas Perlengkapan Kerja
3. Fasilitas Sosial

#### Kesejahteraan

Kesejahteraan karyawan atau jaminan sosial merupakan bentuk pemberian penghasil baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk selama masa pengabdianya ataupun

setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada karyawan dengan tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kerja kepada karyawan. Heidjrahman dan Suad Husnan dalam Ardana, dkk. (2012:238).

Indikator kesejahteraan menurut Bockerman et al (2012:5)

1. Kepuasan kerja
2. Ketidakpastian
3. Kecelakaan kerja
4. Risiko
5. Tidak ada promosi
6. Tidak ada suara
7. Diskriminasi
8. Intensitas kerja

#### Kinerja

Kinerja menunjuk pada pencapaian atau hasil kerja seseorang baik secara kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan sesuai dengan standard waktu yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Semakin baik kinerja karyawan dalam perusahaan maka hal tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Indikator kinerja menurut Wahyudi (2014) :

1. Kualitas kerja.
2. Kuantitas kerja.
3. Kerjasama.
4. Keterandalan.
5. Kehadiran dan ketepatan waktu.
6. Pengetahuan tentang kebijaksanaan dan tujuan organisasi.
7. Prakarsa dan pertimbangan.

#### METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini

menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2013:13) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, fasilitas kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan di PT. Seruni Indah Sidoarjo.

#### Populasi dan Sample

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Seruni Indah di Sidoarjo yang berjumlah 37 orang yang terdiri dari 3 bagian yaitu departemen ekspor dan impor, departemen akunting, dan departemen personalia. Penelitian ini dilakukan secara *purposive sampling*, yang merupakan salah satu cara penarikan sampel yang dilakukan dengan memilih subjek berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Setiap orang tidak mempunyai kemungkinan yang sama untuk dipilih (*non-probability sampling*). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Adapun rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

$n$  = jumlah sampel

$N$  = jumlah populasi

$e$  = batas kesalahan maksimal yang

ditolerir dalam pengambilan sampel, pada penelitian ini menggunakan  $e = 5\%$  (0,05)

Sehingga diperoleh:

$$n = \frac{40}{1 + 40(0,05)^2}$$

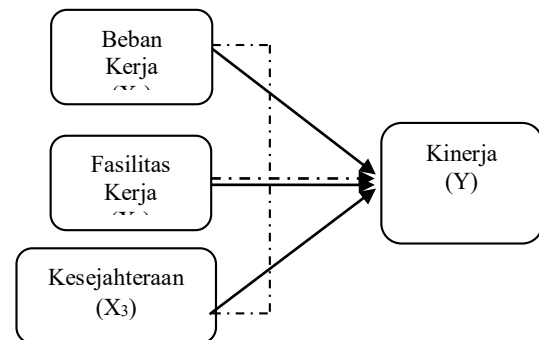
$$n = \frac{40}{1,1}$$

$$n = 37,46$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh jumlah sampel sebanyak 37,46 responden. Hasil tersebut dibulatkan menjadi 37 responden. Dengan analisis data dilakukan secara komputerisasi dengan program SPSS

#### Definisi Operasional

Variabel dan pengukuran variabel – variabel yang di tentukan, yaitu untuk melihat adanya hubungan sebab akibat (pengaruh) antara tiga variabel bebas yaitu beban kerja ( $x_1$ ), fasilitas kerja ( $x_2$ ), kesejahteraan ( $x_3$ ) dengan variabel terikat yaitu kinerja.



#### Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini untuk menyatakan tanggapan dari responden terhadap setiap pertanyaan atau pernyataan yang diberikan adalah dengan menggunakan Skala *Likert*. Fungsi skala *Likert* untuk mengukur tingkat persetujuan atau tidak setuju responden terhadap serangkaian pertanyaan atau

pernyataan yang mengukur suatu objek. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* diberi skor satu sampai dengan lima, yaitu:

Tabel 3.1  
Skala Likert dan Bobot Nilai  
Jawaban Responden

Skala	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2013

## ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT. Seruni Indah pertama kali berdiri pada tahun 1981 sebagai pabrik pengolahan oli, namun *collapse* dan pada tahun 1990 merubah bidang usahanya sebagai industri rumah tangga yang memproduksi tas sekolah untuk pasar lokal. Atas permintaan konsumen yang semakin tinggi dan juga karena gaya tas yang selalu berubah setiap tahun, kami memutuskan untuk mengembangkan jenis tas yang lain seperti tas punggung, tas wanita dan tas travel. Dari waktu ke waktu PT. Seruni Indah semakin berkembang hingga akhirnya diputuskan untuk membangun pabrik, gudang serta mematenkan produk PT. Seruni Indah.

Di awal tahun 1998 kesempatan baik

datang dari *WALLMART* yang mengoperasikan jaringan *departement store* yang berskala internasional, bertempat di Amerika Serikat memesan *cooler bag* dan tas pinggang untuk mereka pasarkan di Amerika Serikat. Pada saat itu lah mulai berkembangnya PT. Seruni Indah sebagai produsen tas, koper, dompet, *cooler bag*, dll.

PT. Seruni Indah juga memiliki beberapa pembeli dari pasar Asia dan Inggris yang mempercayakan kami untuk memproduksi tas-tas untuk dijual secara internasional. Tidak hanya pasar internasional kami juga sukses dalam pasar dalam negeri dengan konsumen seperti tupperware, giordano, diadora, hush puppies, converse, no fear, surfer girl, la tulipe, bank BCA, joger, tas haji garuda Indonesia, shafira travel, duaribuwisata, dwidaya, smailing tour, arafah tour, dll. Saat ini PT. Seruni Indah berkembang. Dengan luas tanah +/-5.000 m<sup>2</sup> (termasuk bangunan +/-4.500 m<sup>2</sup>) dan lebih dari 390 pekerja yang terdiri dari karyawan produksi dan karyawan kantor, lebih dari 200 unit mesin jahit, dengan kapasitas produksi 100.000 – 150.000 tas per bulan, 8 unit mesin potong cetak (*punch*), 2 unit mesin gulung bahan, 4 unit mesin potong bisban dan resleting, 10 unit mesin pasang kancing/ *rivets*, 2 unit mesin gulung benang, 1 unit mesin sablon *hydraulic*, 1 unit mesin *printing rotogravure*, 1 unit mesin bordir, 2 unit mesin sablon manual 1 warna, 4 unit mesin *printing* dll.

PT. Seruni Indah menunjukkan eksistensinya dalam hal pengembangan tas dengan pengalaman selama lebih kurang 18

tahun dalam hal pembuatan tas menggunakan mesin otomatis. Sampai saat ini PT. Seruni Indah sudah memiliki tiga *brand* yaitu *Gaby* untuk tas wanita, *Westcoast* dan *Coastline* untuk tas sekolah anak, tas punggung, tas kamera, tas pinggang dan tas kantor. Pengembangan ini yang akhirnya membuat visi PT. Seruni Indah menjadi produsen tas terkemuka di Indonesia dan internasional. Visi : Menjadi produsen tas dan plastik terkemuka di Indonesia dan internasional. Misi :

1. Menyediakan produk yang inovatif yang akan memberikan harga terbaik bagi konsumen.
2. Memberikan kualitas pelayanan yang lebih baik bagi konsumen.
3. Memberikan keuntungan yang lebih baik bagi para pemegang saham

#### Hasil Penelitian

##### Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian

Item	Korelasi r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Beban kerja (X <sub>1</sub> )			
X1.1	0,806	0,3246	Valid
X1.2	0,680		Valid
X1.3	0,591		Valid
X1.4	0,471		Valid
X1.5	0,348		Valid
Fasilitas kerja (X <sub>2</sub> )			
X2.1	0,529	0,3246	Valid
X2.2	0,762		Valid
X2.3	0,561		Valid
X2.4	0,428		Valid
X2.5	0,499		Valid
Kesejahteraan (X <sub>3</sub> )			
X3.1	0,351	0,3246	Valid
X3.2	0,577		Valid
X3.3	0,478		Valid
X3.4	0,728		Valid
X3.5	0,675		Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,514	0,3246	Valid
Y.2	0,520		Valid
Y.3	0,684		Valid
Y.4	0,519		Valid
Y.5	0,612		Valid

ini menggunakan bantuan program SPSS 21 yaitu *Correlation Bivariate* yang dari *output* tersebut dapat diketahui nilai korelasi setiap item dengan skor total item yang telah diuji. Tabel 4.1.1

Nilai **rtabel** diperoleh dari tabel r uji dua sisi dengan nilai (df) = n - 2 yaitu (df) = 37-5, maka (df) = 35 dan alpha 0,05 sehingga diperoleh nilai **rtabel** yaitu 0,3246. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid karena **rhitung** lebih besar dari **rtabel**.

##### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 21 yaitu dengan melihat Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70 (Nunnally dalam Ghazali, 2016:48).

Tabel 4.12

##### Hasil Uji Reliabilitas Cronbach Alpha

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standar Nilai Cronbach Alpha menurut Nunnally	Keterangan
Beban kerja (X <sub>1</sub> )	0,718	0,70	Reliabel
Fasilitas kerja (X <sub>2</sub> )	0,706		Reliabel
Kesejahteraan (X <sub>3</sub> )	0,717		Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,716		Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2018

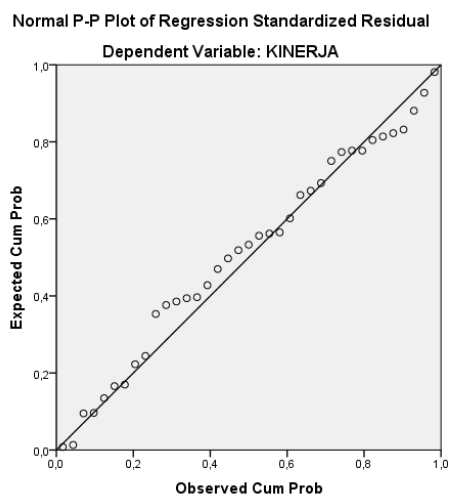
Berdasarkan tabel 4.12 diketahui nilai cronbach alpha untuk variabel Beban kerja sebesar 0,718, variabel Fasilitas

kerja sebesar 0,706, variable Kesejahteraan sebesar 0,717 dan variable Kinerja karyawan sebesar 0,716. Nilai koefisien alpha tersebut nilainya lebih dari atau diatas 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa instrument atau kuesioner yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, fasilitas kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan PT Seruni Indah di Sidoarjo adalah reliable.

#### Uji Aumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

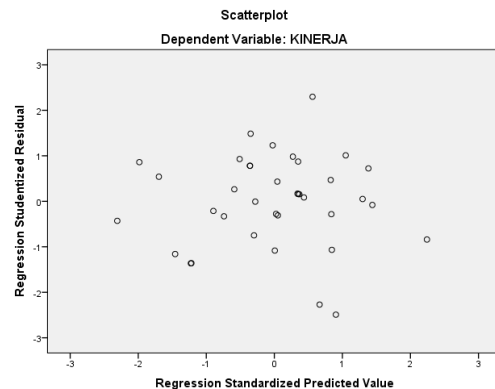


##### Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan analisa peneliti dengan melihat hasil gambar 4.4 di atas bahwa tidak ada pola yang jelas dalam gambar tersebut, serta titik-

titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Gambar 4.4  
Uji Heteroskedastisitas



##### Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.13  
Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 BEBAN KERJA	,943	1,060
FASILITAS KERJA	,892	1,121
KESEJAHT ERAAN	,847	1,180

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2018

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai *tolerance* yang diperoleh oleh semua variabel bebas kurang dari 1 (satu) yaitu nilai variabel beban kerja sebesar 0,943, faslitas kerja 0,892 dan nilai kesejahteraan sebesar 0,847. Sementara nilai VIF yang diperoleh oleh masing-masing variabel bebas lebih kecil dari 10, yaitu: untuk variabel beban kerja sebesar 1,060, fasilitas kerja 1,121, dan nilai kesejahteraan 1,180. Dari

nilai *tolerance* dan VIF yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

#### Uji Autokorelasi

Nilai Durbin Watson dari model regresi adalah 2,016 sedangkan dari tabel Durbin Watson dengan signifikansi 0,05 dan  $n$  (sampel) = 37 serta  $k$  (variabel bebas) = 3 diperoleh nilai  $dL$  sebesar 1,3068 dan  $dU$  sebesar 1,6550. Karena nilai Durbin Watson sebesar **2,016** lebih besar dari  $dU$  1,6550 dan lebih kecil dari  $4-dU$  ( $4-1,6550$ )= 2,345 sehingga termasuk dalam tabel perhitungan  $dU < DW < 4-dU$  ( $1,6550 < 2,016 < 4-1,6550$ ) maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian tidak bisa menolak  $H_0$  yang menyatakan bahwa tidak ada.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Hubungan antara variabel bebas Beban kerja ( $X_1$ ), Fasilitas kerja ( $X_2$ ) dan Kesejahteraan ( $X_3$ ) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja ( $Y$ ). persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,488 + 0,280X_1 + 0,384X_2 + 0,292X_3$$

Penjelasan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

- Konstanta = 1,488  
Jika variabel beban kerja ( $X_1$ ), fasilitas kerja ( $X_2$ ) dan kesejahteraan ( $X_3$ ) sama dengan nol maka kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 1,488 satuan.
- Koefisien Beban kerja ( $X_1$ ) = 0,280  
Jika variabel beban kerja mengalami kenaikan 1 (satu) satuan, sementara variabel

fasilitas kerja dan kesejahteraan diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,280 satuan.

- Koefisien Fasilitas kerja ( $X_2$ ) = 0,384

Jika variabel fasilitas kerja mengalami kenaikan 1 (satu) satuan, sementara variabel beban kerja dan kesejahteraan diasumsikan tetap. maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,384 satuan.

- Koefisien Kesejahteraan ( $X_3$ ) = 0,292

Jika variabel kesejahteraan mengalami kenaikan 1 (satu) satuan, sementara beban kerja dan fasilitas kerja diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,292 satuan.

#### Uji Koefisien Determinasi Berganda

Pengujian koefisien determinasi berganda dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya hubungan atau pengaruh variabel bebas (beban kerja, fasilitas kerja dan disiplin kesejahteraan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Semakin besar nilai determinasi maka semakin besar varian sumbangan terhadap variabel kinerja.

Hasil uji koefisien determinasi berganda dalam penelitian ini sebagai berikut.

**Tabel 4.16**  
Koefisien Determinasi Berganda  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,667 <sup>a</sup>	,445	,394	1,42367



Berdasarkan tabel 4.16 diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,445. Artinya variabel beban kerja ( $X_1$ ), fasilitas kerja ( $X_2$ ) dan kesejahteraan ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) berpengaruh sebesar 45%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 45\%$ ) = 55% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

#### Uji t (Uji Signifikansi Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas (beban kerja, fasilitas kerja dan disiplin kesejahteraan) terhadap variabel terikat (kinerja) berpengaruh secara parsial atau terpisah. Uji t dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 21 dengan melihat tabel *coefficient* dalam kolom nilai t. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Kemudian kriteria yang digunakan sebagai dasar perbandingan adalah:

- $H_0$  diterima jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
- $H_0$  ditolak jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

Bila terjadi penerimaan  $H_0$  maka dapat disimpulkan suatu pengaruh adalah tidak signifikan, sedangkan bila  $H_0$  ditolak artinya suatu pengaruh adalah signifikan. Hasil uji t dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
Uji t (Uji Signifikansi Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1,488	2,944		,505	,617
BEBAN KERJA	,280	,126	,298	2,232	,032
FASILITAS KERJA	,384	,145	,363	2,644	,012
KESEJAHTERAAN	,292	,136	,302	2,143	,040

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2018

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui nilai t hitung dari semua variabel bebas. Sedangkan untuk nilai **ttabel** dapat dilihat dari signifikansi 0,05 (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan  $df = n - k$  yaitu  $37 - 4 = 33$ , maka dapat diperoleh nilai untuk **ttabel** adalah sebesar 2,0345. Dari hasil perhitungan nilai  $t_{hitung}$  (gambar 4.16) di atas kemudian dibandingkan dengan **ttabel** maka:

- Variabel beban kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,050 yaitu 0,032 dan  **$t_{hitung} 2,232 \geq ttabel 2,0345$**  sehingga dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel beban kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

2. Variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,050 yaitu 0,012 dan **thitung 2,644  $\geq$  ttabel 2,0345** sehingga dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).
3. Variabel kesejahteraan ( $X_3$ ) memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,050 yaitu 0,040 dan **thitung 2,143  $\geq$  ttabel 2,0345** sehingga dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel kesejahteraan ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### Uji F (Uji Signifikansi Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji hubungan signifikansi pengaruh variabel bebas beban kerja ( $X_1$ ), fasilitas kerja ( $X_2$ ) dan kesejahteraan ( $X_3$ ) secara bersama-sama dengan variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ). Uji F yang dihasilkan menggunakan program SPSS 21, yaitu dengan melihat tabel *Annova* dalam kolom nilai F yang kemudian perhitungannya (Fhitung) dibandingkan dengan nilai Ftabel yang dapat dilihat dari tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,05 dan  $df_1 = k - 1$ ,  $df_2 = n - k$  dimana ( $k$  = jumlah variabel bebas + variabel terikat,  $n$  = jumlah sampel) maka  $df_1 = 3$ , sedangkan untuk  $df_2 = 37 - 4 = 33$ . Sehingga dapat diperoleh Ftabel sebesar 2,892. Kriteria yang digunakan adalah:

- a.  $H_0$  ditolak jika Fhitung  $>$  Ftabel
- b.  $H_0$  diterima jika Fhitung  $<$  Ftabel

Berikut ini adalah hasil dari olah data dengan menggunakan program SPSS:

**Tabel 4.18**  
Uji F (Uji Signifikansi Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regresion	53,547	3	17,849	8,806	,000 <sup>b</sup>
Residual	66,885	33	2,027		
Total	120,432	36			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, FASILITAS KERJA, KESEJAHTERAAN

Berdasarkan tabel 4.18 di peroleh **Fhitung** sebesar 8,806 sedangkan nilai **Ftabel** sebesar 2,892. Dapat disimpulkan nilai **Fhitung 8,806  $>$  Ftabel 2,892** dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel bebas yaitu beban kerja ( $X_1$ ), fasilitas kerja ( $X_2$ ) dan kesejahteraan ( $X_3$ ) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Seruni Indah Di Sidoarjo Secara Parsial

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa hasil uji hipotesis dengan menggunakan Uji t (Uji Signifikansi Parsial), variabel beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial. Pengujian dapat dibuktikan

dengan nilai yang diperoleh adalah sebesar **thitung 2,232  $\geq$  ttabel 2,0345** dan tingkat signifikansi jauh lebih kecil dari 0,050 yaitu 0,032 sehingga dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky Aulia Yaris (2017) dengan judul : “Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Makassar” yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = -2,787$  yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1,671$ , serta memiliki nilai signifikan  $0,007 < 0,05$ , hal ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja guru SMK negeri 1 Makassar.

Hal ini membuktikan bahwa apabila perusahaan memberikan pekerjaan yang berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan maka kinerja karyawan akan menurun. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya maka semakin menurun kinerja karyawan tersebut. Tentunya penurunan kinerja karyawan akan berdampak langsung terhadap proses berjalannya perusahaan. Diharapkan pimpinan perusahaan atau Direktur dapat menyikapi hal ini supaya pembagian tugas bisa merata sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan tiap karyawan sehingga dapat tercapainya visi dan misi PT. Seruni Indah agar terus berkembang dan maju.

#### Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Seruni Indah Sidoarjo Secara Parsial

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa hasil uji hipotesis dengan menggunakan Uji t (Uji Signifikansi Parsial), variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial. Pengujian dapat dibuktikan dengan nilai yang diperoleh adalah sebesar **thitung 2,644  $\geq$  ttabel 2,0345** dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,050 yaitu 0,012 sehingga dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yeltsin Aprioke Thomas, Arie Junus Rorong, Deysi Tampongangoy (2013) dengan judul : “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara” yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} (6.432) > t_{tabel} (1,725)$  dan korelasi variable  $X$  dengan  $Y$  atau pengaruh fasilitas kerja pada kinerja pegawai negeri sipil di kantor dinas pendidikan nasional kabupaten Minahasa Tenggara terbukti signifikan.

Variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Seruni Indah Sidoarjo hal ini karena karyawan merasa kurang nyaman, serba salah, tertekan, dan memutar otak dengan kondisi segala sesuatu terbatas untuk kelancaran kerja. Terbatasnya fasilitas kerja seperti mobil dinas, internet, tempat duduk dll. Yang kurang memadai membuat pekerjaan terhambat dan lambat terselesaikan.

### Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Seruni Indah Sidoarjo Secara Parsial

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa hasil uji hipotesis dengan menggunakan Uji t (Uji Signifikansi Parsial), variabel kesejahteraan ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Pengujian dapat dibuktikan dengan nilai yang diperoleh adalah sebesar **thitung 2,143**  $\geq$  **ttabel 2,0345** dan tingkat signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,040 sehingga dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Irma Novia S (2009) dengan judul : “Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini dengan studi kasus di PT. Air Mancur Palur” yang menyatakan bahwa kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} (6,695) \geq t_{tabel} (1,960)$ .

Hal ini membuktikan bahwa kesejahteraan yang diberikan oleh pimpinan PT Seruni Indah Sidoarjo sangat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin besar kesejahteraan yang diperoleh karyawan maka semakin tinggi pula loyalitas dan rasa tanggung jawab tiap karyawan terhadap pekerjaannya. Salah satu bentuk kesejahteraan yang diterapkan oleh manajemen PT. Seruni Indah adalah pengangkatan menjadi karyawan tetap bila telah bekerja dan mengabdikan pada perusahaan selama satu tahun.

### Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Seruni Indah Sidoarjo Secara Simultan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa hasil uji hipotesis dengan menggunakan Uji F (Uji Signifikansi Simultan) nilai yang diperoleh adalah **Fhitung 8,806**  $>$  **Ftabel 2,892** dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel bebas yaitu beban kerja ( $X_1$ ), fasilitas kerja ( $X_2$ ), dan kesejahteraan ( $X_3$ ) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Dari hasil penelitian dapat diketahui pula perhitungan koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 0,445 hasil ini menunjukkan bahwa 45% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja, fasilitas kerja dan kesejahteraan. Sedangkan sisanya sebesar 55% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

### Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Seruni Indah Sidoarjo Secara Dominan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel fasilitas kerja mempunyai pengaruh lebih besar (dominan) terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dari hasil perhitungan program SPSS 21 yang dilihat dari nilai *standardized coefficients*  $\beta$  yaitu sebesar 0,384. Hal ini dikarenakan pemenuhan fasilitas untuk bekerja sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yang

dihasilkan. Bentuk fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawannya adalah ruang perkantoran yang cukup luas, terdapat musholla untuk beribadah bagi karyawan muslim, peralatan kantor yang selalu tersedia dll.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja, fasilitas kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan di PT. Seruni Indah Sidoarjo, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Seruni Indah Sidoarjo.
2. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Seruni Indah Sidoarjo.
3. Sedangkan kesejahteraan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Seruni Indah Sidoarjo.
4. Beban kerja, fasilitas kerja dan kesejahteraan, berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Seruni Indah Sidoarjo.
5. Dari tiga variabel bebas dalam penelitian ini, variabel fasilitas kerja menjadi variabel yang paling berpengaruh atau dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Seruni Indah Sidoarjo.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diambil, maka

saran yang dapat diberikan antara lain sebagai berikut:

1. Diharapkan PT. Seruni Indah Sidoarjo dapat memperbaiki manajemen perusahaan sehingga *job desk* dan tanggung jawab karyawan bisa dimengerti dan dijalankan sesuai dengan tugas yang di bebaskan sehingga mengurangi beban kerja yang menumpuk pada salah satu karyawan saja. Dengan diperbaikinya system manajemen perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan terselesaikannya pekerjaan tepat waktu.
2. Diharapkan para karyawan dapat mempunyai kinerja yang baik dan keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditngkatkan supaya ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan dalam mendukung aktivitas kegiatan yang ada di PT. Seruni Indah.
3. Diharapkan PT. Seruni Indah Sidoarjo dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dengan memenuhi fasilitas – fasilitas yang dibutuhkan untuk bekerja. Hal ini dapat ditunjang dengan cara meningkatkan sarana dan prasarana yang ada diperusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman, aman, efisien.
4. Selain itu disarankan untuk penelitian selanjutnya yang menganalisa kinerja karyawan agar menambah jumlah variabel bebas yang tidak di teliti oleh penulis, agar diperoleh kesimpulan hasil penelitian yang lebih lengkap.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Asri, Ansar, Abdul Rajak Munir. 2019. *Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat UIN Alauddin Makassar*, Volume 2, Hal. 4.
- Barry. 2016. *Human Resouce Management*. Jakarta: PT. Elex Media Komputndo.
- Bennish Shabbir, Raza Naqvi SMM. 2017. *Impact of Workload and Job Comlexity on Employee Job Performance with the Moderating Role of Social Support and Mediating Role of Job Stress*. Travel agencies. Rawalpindi, Islambad.
- Dhania, Dhini Rama. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan*. *Jurnal Psikologi Universitas Maria kudas*, 1(1): 15-23.
- Faisal. 2005. "Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan". *E-Journal Vol. 12. No.1* (<http://repository.usu.ac.id/bitstream/12345678/pdf>)
- Hasibuan, Malayu, SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Cetakan keempatbelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Suad Husnan. 2012. *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE
- Husnan, Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Pustaka Binawan Presindo FE – UGM.
- <http://www.seruniindah.com>
- Irma Novia S. 2009. *Analisa Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Khoirul Anam, Edi Rahardja. 2017. *Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Adhitama.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*, cetakan kedelapan. Bandung : Mandar Maju.
- Moenir. 2014. H.A.S. 2014. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar*. Hal. 2.
- Rizky Aulia Haris. 2017. *Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Makassar*. Universitas Hassanuddin. Makassar.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri*.

Dasar-dasar Pengetahuan  
Ergonomi dan Aplikasi di  
Tempat Kerja. Solo: Harapan  
Press.

Yanuar Yogatama. 2013. Analisis  
Pengaruh Program Pelatihan  
Karyawan dan Kepuasan  
Kompensasi Terhadap Kinerja  
Karyawan. Hal. 6.

Yeltsin Aprioke Thomas, Arie Junus  
Rorong, Deysi Tampongangoy.  
2013. Pengaruh Fasilitas Kerja  
Terhadap Kinerja Pegawai  
Negeri Sipil di Kantor Dinas  
Pendidikan Minahasa  
Tenggara. Universitas Negeri  
Manado. Sulawesi Utara.

\_\_\_\_\_ 2015. Metode Penelitian  
Kuantitatif Kualitatif dan R&D.  
Bandung: CV Alfabeta.