

PENGARUH DISIPLIN KERJA, FASILITAS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HILON SUMATERA

Winda Tetty Agustina Manullang¹, Ria Veronica Sinaga², Esli Silalahi^{*3}

Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Santo Thomas Medan Jl. Setia Budi No 479 F, 20132, Indonesia

e-mail: windamanullang80@gmail.com¹, riaveronicas@gmail.com³

Abstract

This study aims to determine the extent of the influence of work discipline, work facilities and workload on employee performance at PT. Hilon Sumatera. Data was collected through questionnaires and documentation techniques. The research method used is quantitative, with 66 respondents taken using saturated sampling or census. Data analysis in this study using SPSS version 22.00. The results of the t-test indicate that the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance where the value of tcount (3.753) > ttable (1.670) and a significant value of 0.000 < (0.05). Work facilities have a positive and significant effect on employee performance, it can be seen from the value of tcount (4.499) > ttable (1.670) and a significant value of 0.000 < (0.05). Workload has a positive and significant effect on employee performance, it can be seen from the value of tcount (2.426) > ttable (1.670) and a significant value of 0.018 < (0.05). The results of the F test indicate that work discipline, work failure and workload have a positive and significant effect on employee performance (Fcount of 72.834 > Ftable of 2.75). R square of 0.883 or 88.3% means that the variation in employee performance can be explained by the variables of work discipline, work facilities and workload of 88.3%, while another 11.7% is explained by other variables not included in this study. Preferably PT. Hilon Sumatera is increasingly improving the performance of its employees by providing adequate work facilities, such as machinery, infrastructure, inventory equipment, buildings, transportation equipment and work spaces. Employee work discipline needs to be improved by giving sanctions to employees who arrive late and do not comply with company regulations and the workload given is in accordance with the available working time so that production targets can be realized.

Keywords: Work Discipline, Work Facilities, Work Load, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik institut maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang sangat menentukan dalam perkembangan perusahaan. Organisasi ataupun perusahaan pastinya memerlukan sumber daya manusia yang diantaranya mampu bekerja dalam menghadapi kompetisi secara fleksibel. Manajemen sumber daya manusia berkaitan erat dengan pengelolaan individu-individu yang terlibat dalam organisasi, sehingga setiap individu ini dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung kepada manusia-manusia yang mengelola organisasi itu.

Organisasi tidak dapat mengelola perusahaannya sendiri, tetapi harus dibantu oleh karyawan. Oleh karena itu, antara pimpinan dengan karyawan harus dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sekarang ini, dunia usaha diarahkan untuk tercapainya

suatu mekanisme yang mengarah kepada suatu sistem yang bersaing secara sehat. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan disiplin kerja, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, dan beban kerja disesuaikan dengan kondisi pekerjaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan juga merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu. Setiap perusahaan mengharapkan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan antara lain dipengaruhi oleh disiplin kerja, fasilitas kerja, dan beban kerja.

PT.Hilon Sumatera, merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri tekstil, yang memproduksi *padding silicon polister fiber* (bahan pengisian bantal), *quilting* (selimut kapas), *Bedding goods* (seprai, matras, bed cover), *hard pad* (bantalan keras) dan *geo textile*. Bahan baku yang digunakan adalah serat *fiber*. Produk yang dihasilkan PT. Hilon Sumatera dipasarkan ke beberapa daerah mulai dari pasar lokal hingga ke pasar Internasional. Kebanyakan konsumen PT. Hilon Sumatera terdiri dari hotel-hotel berbintang, perusahaan yang bergerak di bidang *Furniture*, toko-toko *bedding goods*, rumah sakit dan sebagainya. PT. Hilon Sumatera juga membuka toko khusus (*factory outlet*) dengan harga pabrik di Jl. Jamin Ginting Km.11 Medan No. 64 A Medan.

Target dan realisasi produksi PT. Hilon Sumatera dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Target dan Realisasi Produksi pada PT. Hilon Sumatera Tahun 2017-2020

Tahun	Jenis Produksi	Target (unit)	Realisasi (unit)	Penyimpangan (unit)
2017	Bedding goods	12.900	12.600	300
	Matras	14.700	14.500	200
	Bed cover	18.700	18.500	200
Jumlah		46.300	45.600	700
2018	Bedding goods	13.800	13.500	300
	Matras	14.700	14.600	100
	Bed cover	18.700	18.700	-
Jumlah		47.200	46.800	400
2019	Bedding goods	15.000	15.000	-
	Matras	14.000	14.000	-
	Bed cover	21.700	21.600	100
Jumlah		50.700	50.600	100
2020	Bedding goods	13.000	12.800	200
	Matras	14.000	13.450	550
	Bed cover	18.000	17.400	600
Jumlah		45.000	43.650	1.350

Sumber: PT. Hilon Sumatera

Berdasarkan tabel 1. diatas pada PT.Hilon Sumatera bahwa target yang sudah ditetapkan dari tahun 2017-2020 tidak dapat terealisasi. Penyimpangan ini terjadi karena tidak disiplinnya karyawan, fasilitas kerja yang tidak memadai, dan beban kerja tidak terpenuhi sehingga target produksi tidak terealisasi.

Disiplin kerja karyawan di PT.Hilon Sumatera masih rendah karena beberapa karyawan terlambat hadir ditempat kerja. Seharusnya karyawan masuk jam 08:00 dan pulang kerja jam 17:00 tetapi beberapa karyawan masuk jam 08:26 seharusnya masuk jam 08:00

Apabila karyawan tidak disiplin dalam perusahaan, dapat dipastikan proses pekerjaan akan terganggu dan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Fasilitas kerja di PT. Hilon Sumatera pada bagian produksi seperti: helm, sarung tangan, masker dan lain-lain kurang memadai karena rusak. Fasilitas kerja tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Fasilitas Kerja pada PT. Hilon Sumatera Tahun 2017-2020

Tahun	Fasilitas Kerja	Jumlah Fasilitas (Unit)	Jumlah Fasilitas Kerja yang Rusak/Buruk (Unit)
2017	Helm	15	2
	Baju seragam/ jaket	48	3
	Sepatu Bood	47	5
	Sarung tangan	35	7
	Masker	53	23
	Jumlah	198	40
2018	Helm	15	3
	Baju seragam/ jaket	53	4
	Sepatu Bood	50	6
	Sarung tangan	35	8
	Masker	53	22
	Jumlah	206	43
2019	Helm	15	3
	Baju seragam/ jaket	45	2
	Sepatu Bood	50	11
	Sarung tangan	40	18
	Masker	53	20
	Jumlah	203	54
2020	Helm	15	6
	Baju seragam/ jaket	39	5
	Sepatu Bood	50	13
	Sarung tangan	43	17
	Masker	60	16
	Jumlah	207	57

Sumber : PT. Hilon Sumatera

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat beberapa fasilitas kerja PT. Hilon Sumatera dari tahun 2017-2020 mengalami kerusakan.

Beban kerja yang ditentukan PT. Hilon Sumatera tidak terpenuhi karena ada beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja sehingga target produksi tidak terealisasi. Dimana target produksi pada tahun 2017 adalah 46.300 dengan jam kerja per tahun 288 hari x 8 jam = 2.304 jam. Tetapi karena beberapa karyawan terlambat dan tidak masuk kerja mengakibatkan jam kerja yang ditetapkan tidak dapat terpenuhi.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hilon Sumatera”.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hilon Sumatera?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hilon Sumatera?
3. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hilon Sumatera?
4. Apakah disiplin kerja, fasilitas kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hilon Sumatera ?

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2006:60) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Tindakan disipliner yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, bukan pada diri karyawan secara pribadi.

Sutrisno (2012:35) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan, yang ada di dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketepatan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan, yang ada di dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketepatan perusahaan.

Tipe Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja. Dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Menurut Handoko (2012:8) tipe disiplin kerja dibagi 3, yaitu;

1. Disiplin preventif (*Preventive Discipline*), merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan tidak terjadi.
2. Disiplin korektif (*Corretive Discipline*) merupakan suatu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran - pelanggaran lebih lanjut.
3. Disiplin progresif (*Progressive Discipline*) berarti memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Disiplin progresif dapat berbentuk sanksi dan pengawasan. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan perbaikan sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

Faktor-faktor Disiplin Kerja

Disiplin dapat dipengaruhi oleh segala hal yang berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku di suatu perusahaan karena ketidakdisiplinan yang

seharusnya diperhatikan oleh para atasan. Menurut Hasibuan (2011:194) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik atau kurang berdisiplin, para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan karyawannya baik jika dia sendiri kurang disiplin.
3. Balas jasa
Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan semangat dan kepuasan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar.
4. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan memicu terciptanya kedisiplinan yang baik.
5. Waskat (pengawasan melekat)
Waskat adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
6. Sanksi hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.
7. Ketegasan pimpinan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Menurut Moekijat (2001:155) Fasilitas kerja adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan.

Menurut Moenir (2015:336) fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan dalam berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Jenis-jenis Fasilitas Kerja

Menyadari akan pentingnya fasilitas kerja bagi karyawan maka perusahaan dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja, pada setiap perusahaan berbeda dalam bentuk dan jenisnya.

Menurut Simamora (2006:22) adapun jenis-jenis fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan dengan tujuan menyemangati karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu:

1. Fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perusahaan, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya).
2. Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan di tempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
3. Penyediaan bahan baku merupakan faktor yang sangat penting yang harus dipertimbangkan dalam proses produksi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal, perusahaan memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Menurut Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja adalah:

1. Sesuai dengan kebutuhan
Didalam suatu pekerjaan fasilitas hanya dapat digunakan didalam perusahaan dan hanya bisa di gunakan dalam waktu kerja.
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja
Karyawan mampu memberikan hasil kinerja yang baik sesuai fasilitas kerja yang digunakan. Fasilitas kerja yang memadai akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.
3. Mudah dalam penggunaan
Fasilitas kerja akan meringankan beban kerja setiap karyawan. Dengan alat bantu kerja karyawan, tidak banyak mengurus tenaga yang dimiliki karyawan.

Beban Kerja

Secara umum beban kerja merupakan reaksi tubuh manusia ketika melakukan suatu pekerjaan eksternal. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja. Jika kemampuan bekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan dan *overstress*. Namun sebaliknya, jika kemampuan bekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih atau *understress*.

Menurut Munandar (2014:20) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Menurut Tarwaka (2015:104) beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas, dapat penulis simpulkan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampai pegawai tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan atau kompetensi seorang karyawan pada umumnya. Menurut Gibson (2009:671) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

1. *Time pressure* (tekanan waktu)
Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang
2. Jadwal kerja atau jam kerja
Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja, jadwal kerja standar adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: *ninght shift, long shift, flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, *long shift* dan *night shift* dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.
3. *Role ambiguity* dan *role conflict*
Role ambiguity atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.
4. Kebisingan
Dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan *performancenya*. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektivitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat kan beban kerjanya.
5. *Information overload*
Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerjaan. Semakin kompleks informasi yang diterima, di mana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek kelanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.
6. *Temperature extremes* atau *heat overload*
Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamanannya.
7. *Repetitive action*
Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau di mana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak cepat dalam keadaan darurat aspek ergonomi dalam tempat kerja.
8. Tanggung jawab
Setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang, jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2012:151) inerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh sesorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Mathis (2011:65), menyatakan ada 5 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kuantitas kerja
Banyaknya hasil kerja siswa dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan yang diselesaikan.
2. Kualitas
Hasil kerja yang didasarkan atau kualitas mencerminkan nilai sikap karyawan atas apa yang dilakukannya dalam pekerjaannya.
3. Jangka waktu
Jangka waktu akan baik jika kualitas dapat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pencapaian kualitas yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Kehadiran di tempat kerja
Kehadiran karyawan di tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Masih banyak karyawan yang kinerjanya kurang memuaskan dikarenakan masalah kehadiran di tempat kerjanya.
5. Sikap koperatif
Perhatian terhadap tugas-tugas yang dikerjakan karyawan akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Sikap kerjasama dan selalu tanggap terhadap apa yang harus dikerjakan akan mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam mencapai kinerja yang diinginkan

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hilon Sumatera.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja sebanyak 66 orang pada PT. Hilon Sumatera. Penarikan sampel yang digunakan adalah menggunakan sampling jenuh atau sensus. Maka jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan yang berjumlah 66 orang.

Tabel 3. Populasi dan Sampel

Bidang Produksi	Populasi (orang)	Sampel (orang)
Bedding Team	25	25
Padding Team	18	18
Maklon	10	10

Bidang Produksi	Populasi (orang)	Sampel (orang)
Pet Botol	13	13
Jumlah	66	66

Sumber: PT. Hilon Sumatera

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner yang berupa sejumlah pernyataan yang diberikan kepada responden (karyawan) pada PT. Hilon Sumatera untuk diisi sesuai keadaan sebenarnya. Bentuk pernyataan merupakan kuesioner tertutup, dimana responden/sampel hanya perlu memilih jawaban-jawaban yang telah disediakan dalam kuesioner.
2. Wawancara (Interview), yaitu mengadakan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian.
3. Studi Dokumentasi mempelajari atau menelaah dokumen atau data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan judul penelitian ini.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variable, yaitu :

1. Variabel bebas adalah sebagai berikut ;
 - a. Disiplin kerja (X_1) merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.
 - b. Fasilitas Kerja (X_2) merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan dalam berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.
 - c. Beban Kerja (X_3) merupakan tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.
2. Variabel Terikat adalah Kinerja Karyawan (Y) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tehnik Analisis Data

Sebelum data diolah dan dianalisis, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Uji validitas yang digunakan adalah tehnik korelasi *Product Moment Pearson*, dengan ketentuan bahwa suatu instrumen penelitian dikatakan valid jika koefisien korelasi *product moment* $> 0,30$ dan sebaliknya. Uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*, dimana suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai alpha $> 0,50$.

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), yaitu: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$

Dimana :

a	= Konstanta	Y	= Variabel terikat
X_1	= Variabel bebas 1	X_2	= Variabel bebas 2
X_3	= Variabel bebas 3	$b_1b_2b_3$	= Koefisien regresi
e_i	= Standar error		

Untuk menguji hipotesis digunakan uji F yakni untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, dan uji t untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, dan beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Adapun karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menurut jenis kelamin laki-laki sebanyak 40 orang atau 60% dan perempuan sebanyak 26 orang atau 40%. Responden menurut usia <20 tahun sebanyak 8 orang atau 12%, usia 20-30 tahun sebanyak 28 orang atau 42%, dan usia >30 tahun sebanyak 30 orang atau 46%. Responden menurut tingkat pendidikan adalah tingkat pendidikan SMA sebanyak 46 orang atau 69,70%, tingkat Pendidikan Diploma/D3 sebanyak 5 orang atau 7,57%, dan tingkat pendidikan S1 sebanyak 15 orang atau 22,73 %.

Uji Validitas dan Reabilitas

Hasil uji validitas dan realibilitas dari variabel disiplin kerja, fasilitas kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan diperoleh nilai r masing-masing dimensi variabel telah melebihi nilai 0,30 dan nilai Cronbach's Alpha telah melebihi 0,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut dinyatakan valid dan reliabel.

Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.034	2.927		1.378	.173
	Disiplin kerja	.323	.081	.312	3.753	.000
	Fasilitas Kerja	.406	.090	.460	4.499	.000
	Beban Kerja	.306	.133	.301	2.426	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, fasilitas kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari masing-masing nilai t hitung sebesar 3.753 (disiplin kerja), 4.499 (fasilitas kerja), dan 2.426 (beban kerja) dengan tingkat signifikansi masing-masing 0.000, 0.000, dan 0.018.

Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Tabel 5. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	463.840	3	154.613	72.834	.000 ^b
	Residual	131.614	62	2.123		
	Total	595.455	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Fasilitas kerja, Beban Kerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja, fasilitas kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini nampak dari nilai F hitung sebesar 72,834 > F_{tabel} 2,75 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4 di atas, maka model regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut: $KK = 4,034 + 0,323DK + 0,406FK + 0,306BK$

Hal ini berarti bahwa Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Hilon Sumatera. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif.

Nilai Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.779	.768	1.457

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Beban Kerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Dari Tabel 6. di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,779 Artinya, kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, fasilitas kerja dan beban kerja sebesar 77,9%, sedangkan 22,1% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti pengetahuan, motivasi, komitmen, dan promosi jabatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah $KK = 4,034 + 0,323DK + 0,406FK + 0,306BK$ Artinya disiplin kerja, fasilitas kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hilon Sumatera. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif.
2. Berdasarkan uji F maka dapat disimpulkan disiplin kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Hilon Sumatera. Hal ini dapat dilihat dari uji F bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah sebesar $(72,834) > (2,75)$ dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$.
3. Berdasarkan uji t, bahwa disiplin kerja nilai t hitung $(3,753) > t$ tabel $(1,670)$. Fasilitas kerja nilai t hitung $(4,499) > t$ tabel $(1,670)$, dan beban kerja nilai t hitung $(2,426) > t$ tabel $(1,670)$. Artinya disiplin kerja, fasilitas kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hilon Sumatera.
4. Fasilitas kerja memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan daripada variabel disiplin kerja dan beban kerja. Hal ini dilihat dari nilai koefisien regresinya $0,406 > 0,323$ dan $0,306$
5. Hasil pengujian koefisien determinasi (R square) adalah sebesar 0,779. Artinya prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, fasilitas kerja dan beban kerja sebesar 77,9% sedangkan 22,1% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan di atas maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai seperti mesin, prasarana, peralatan inventaris, bangunan, alat transportasi dan ruangan kerja sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan kinerja karyawan akan meningkat.
2. Disiplin kerja karyawan perlu ditingkatkan dengan memberikan sanksi kepada karyawan yang sering terlambat masuk kerja dan tidak mematuhi peraturan perusahaan.
3. Hendaknya beban kerja yang diberikan sesuai dengan waktu kerja yang tersedia sehingga target yang ditetapkan dapat terealisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, Luancivich Donelly, 2009. *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur, dan Proses*. Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Handoko, T Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, R.L dan Jackson. 2011. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Manusia*. Salemba Empat: Jakarta.
- Moenir, H. AS, 2015, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*, PT. Gunung Agung: Jakarta.
- Moekijat, 2001, *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*, Pionir Jaya:Bandung.
- Munandar. 2014. *Psikologi Kepribadian*.PT. Raja Prasindo Persada:Jakarta.
- Simamora, Henry.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Kencana Prenada, Media Group: Jakarta.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RD*. Alfabeta: Bandung.
- Tarwaka, 2015, *Ergonomi Industri Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press: Surakarta.