Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 26631-26639

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Kabupaten Sikka

Yustina Heny Setiawati[1], Yustina Olivia da Silva[2], Maria Modesta Misi Mone[3]
[1,2,3]Universitas Nusa Nipa
Corresponding Author: Yustina Heny Setiawati, yustinahenysetiawatih@gmail.com

Published: September, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran Kinerja Karyawan, Fasilitas Kerja, dan Beban Kerja; (2) menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah PegawaiPT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Kabupaten Sikka berjumlah 50 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukan bahwa variabel Kinerja Karyawanberada dalam kriteria baik, variabelFasilitas Kerja berada dalam kriteria baik, selanjutnya variabel Beban Kerjaberada dalam kriteria baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Fasilitas Kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya variabel Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Fasilitas Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis determinasi menujukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja KaryawanPT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Kabupaten Sikka sebesar 23,7%.

Kata Kunci : *Fasilitas Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This study aims to: (1) determine the description of Employee Performance, Work Facilities, and Workload; (2) analyze the influence of Work Facilities and Workload on Employee Performance both partially and simultaneously. The population in this study were 50 employees of PT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur, Sikka Regency. Because the population is limited, this study was conducted by census or saturated sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive methods and inferential statistics, namely multiple linear regression. Hypothesis testing was carried out through the F test and t test. The results of the descriptive analysis showed that the Employee Performance variable was in good criteria, the Work Facilities variable was in good criteria, and the Workload variable was in good criteria. The statistical results of the t test showed that partially the Work Facilities variable had a positive and significant effect on Employee Performance. Furthermore, the Workload variable had a negative and significant effect on Employee Performance. The statistical results of the F test showed that simultaneously the Work Facilities and Workload variables had a significant effect on Employee Performance. The results of the determination analysis showed that both independent variables in this study were able to explain the variations in the ups and downs of Employee Performance at PT. PLN (Persero) UP3 East Flores, Sikka Regency, 23.7%.

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

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Listrik merupakan instrumen penting dalam kehidupan saat ini. Hampir semua sektor memerlukan daya listrik. PT. PLN (Persero) sebagai Badan Usaha Milik Negara, merupakan penyedia tenaga listrik bagi kepentingan umum. Oleh karena itu listrik merupakan kebutuhan utama yang harus menjadi perhatian pemerintah. Salah satu tugas pemerintah yang tertuang dalam standar pelayanan minimum adalah dapat memenuhi kebutuhan dasar masyarakat.Untuk itu diperlukan adanya usaha-usaha pemenuhan

kebutuhan antara lain melalui penambahan kapasitas produksi listrik. Salah satu usaha itu adalah dengan peningkatan pelayanan sistem jaringan distribusi yang baik dan mampu untuk melayani kebutuhan listrik bagi penduduk yang tinggal didaerah tersebut. Salah satunya ialah menyediakan pelayanan listrik untuk masyarakat. Pelayanan penyediaan listrik harus dapat memenuhi setiap segi kehidupan masyarakat yang tinggal di daerah tersebut. Salah satunya ialah menyediakan pelayanan listrik untuk masyarakat. Pelayanan penyediaan harus dapat memenuhi setiap segi kehidupan masyarakat.

PT.PLN (Persero) adalah BUMN yang bertanggung jawab menyediakan listrik seluruh Indonesia. PLN terus mendorong pemerataan akses listrik, peningkatan layanan dan pengembangan energi dalam menjalankan bisnis di bidang produksi, transmisi, dan distribusi tenaga listrik sehingga PT.PLN (Persero) harus menjaga dan meningkatkan pelayanan serta mutu listrik yang diberikan kepada masyarkat.Untuk menunjang peningkatan pelayanan tersebut PT.PLN (Persero) sebagai satu-satunya sumber tenaga listrik di Indonesia harus memberikan pelayanan serta mutu listrik yang sangat baik kepada masyarakat karena pelayanan merupakan bentuk penilaian untuk melihat apakah perusahan tersebut baik atau tidak. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Secara keseluruhan, PT.PLN (Persero) berperan penting dalam mendukung pembangunan nasional dengan menyediakan listrik yang andal, terjangkau, dan berkelanjutan, termasuk di wilayah-wilayah terpencil seperti NTT.

PT.PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur terletak di JI. Gajah Mada No.12,Madawat,Kec.Alok,Kabupaten Sikka, Nusa Tenggara Timur merupakan Badan Usaha Milik Negara, bertugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dengan tetap memperhatikan tujuan perusahaan yaitu menghasilkan keuntungan sesuai dengan Undang-Undang No. 19/2000.

SDM (sumber daya manusia) merupakan faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi, baik institut maupun perusahan. Karena perannya sebagai subjekpelaksanaankebijakandankegiatanoperasionalperusahaan (Mangkuprawira, 2011 dalam Elvira, 2021:1). Sumber daya manusia sebagai aset perusahan mempunyai peranan penting penentuan dalam perusahaan, pengorganisasian, pengambilan keputusan,pelaksanaan perencanaan, dan penentu keberhasilan dalam perusahaan. Hasibuan (2001) dalam Panjaitan (2017:8) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia dipandang sebagai kemampuan yang dimiliki manusia untuk didayagunakan untuk menjalankan suatu organisasi atau urusan sehingga berdaya guna atau berhasil guna.

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalamartian sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Sumber daya manusia yang bermutu bukan hanya pandai, tetapi juga harus memenuhi semua sarat kualitatif yang dituntut dari pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan diselesaikan dengan baik dan sesuai dengan rencana yang ada. Tanpa sumber daya manusia, apapun bentuk dan kecanggihan teknologi yang dimiliki organisasi tidak dapat di fungsikan secara optimal. Oleh karena itu, sumber daya manusia hendaknya di kelola sedemikian rupa oleh pihak manajemen agar peningkatan efektifitas organisasi dapat teralisasikan.

Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan organisasi untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Pencapaian tujuan berbasis sumber daya manusia akan menunjukan bagaimana seharusnya organisasi dalam mendapatkan mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan karyawan. Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainya dikarenkan sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangatvital dan juga akan menjadi indikator penting untuk menunjang kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang,baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadannya. (Rosmaini & Tanjung, 2019:4). Hal ini sesuai dengan pendapat Benardin dan Russel (1993) dalam *Kaswan (2012:187)* yang menyatakan kinerja merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan dilakukan dengan baik atau tidak berdasarkan enam indikator yaitu*, Quality, Quantity, Time Lines, Cost Effectiveness, Need for supervision* dan *Interpersonal impact*.

Berdasarkan observasi / wawancara yang dilakukan di PT.PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Kabupaten Sikka, ditemukan berbagai permasalahan diantaranya adalah telah menyediakan berbagai

fasilitas kerja dan sosial, masih terdapat sejumlah kekurangan yang perlu segera diperbaiki. Upaya peningkatan dan pemerataan fasilitas akan sangat berpengaruh dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, inklusif, dan produktif bagi seluruh karyawan.Masih rendahnya perilaku karyawan yang ditunjukan kepada perusahaan, rendahnya tingkat kerjasama karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan kurang patuh dengan peraturan yang ditetapkan di kantor.
Menurut Sofiana *et al* (2020:2) beban yang diberikan suatu organisasi kepada karyawannya terbagi menjadi beban kerja yang sesuai dengan standar. Beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu ringan berarti jumlah tenaga kerja lebih banyak dari pekerjaan yang harus dilakukan. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus mengkaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, maka dapat menyebabkan keletihan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah.

Pemberian beban kerja yang efektif, organisasi dapat mengetahui sejauh mana karyawanya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau karyawan hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan adanya satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau karyawan hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan dengan adanya satuan organisasi dengan terlalu banyak aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau karyawan yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau karyawan yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggu (Sutarto, 2006:122).
Berdasarkan observasi/ wawancara yang dilakukan di PT.PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur kabupaten Sikka memilki peran penting dalam menyediakan layanan kelistrikan yang andal. Untuk menjaga kualitas layanan tersebut, karyawan dituntut untuk siaga menghadapi berbagai gangguan kelistrikan, bahkan di luar jam kerja normal (setelah pukul 17:00 WITA). Hal ini menyebabkan beban kerja menjadi berlebih dan tidak seimbang, yang berpotensi menurunkan kinerja karyawan baik dari segi produktivitas maupun kesejahteraan kerja.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya maka penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dan Asosiatif. Penelitian Deskriptif merupakan dasar bagi semua penelitian. Penelitian Deskriptif dapat dilakukan secara kuantitatif agar dapat dilakukan analisis statistic (Basuki, 2006:110). Selanjutnya Narimawati (2008:21) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang menggambarkan atau menguraikan hasil penelitian melalui penerapan melalui narasi, gambar, maupun grafik.
Selain itu, penelitian ini juga menggunakan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2010:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Jadi, dengan penelitian asosiatif ini dapat diketahui hubungan antara variabel dan bagaimana tingkat ketergantungan antara variabel independent terhadap variabel dependen.
Pelaksanaannya metode penelitian yang dilakukan adalah survey, yaitu penelitian dilakukan pada suatu populasi besar maupun kecil dengan menganalisis data yang diperoleh dari populasi itu sendiri. Unit analisis yang dituju adalah individu, yaitu Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Kabupaten Sikka dan informasi yang didapat dari bidang tersebut hanya dikumpulkan satu kali pada waktu tertentu atau disebut juga *Cross-sectional.*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikasi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel Fasilitas Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2)secara parsial terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :
Tabel 1. Uji hipotesis parsial (Uji t)

Model	t hitung	Sig.	Keterangan
Fasilitas Kerja	2,634	0,011	Berpengaruh Signifikan
Beban Kerja	-2,407	0,020	Berpengaruh Signifikan

Berdasarkan análisis data pada tabel di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut :

Variabel Fasilitas Kerja (X_1) :

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,634 dengan nilai signifikansi sebesar 0,011. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan sebesar 5% (0,05), sehingga keputusan yang diambil adalah menolak hipotesis nol (Ho) dan menerima hipotesis alternatif (Ha). Dengan demikian, secara parsial variabel Fasilitas Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Artinya, peningkatan dalam Fasilitas Kerja akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan secara signifikan.

VariabelBeban Kerja(X_2) :

Hasil uji statistik pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar -2,407 dengan nilai signifikansi sebesar 0,020. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan sebesar 5% (0,05), maka keputusan yang diambil adalah menolak hipotesis nol (H_o) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Artinya, peningkatan beban kerja yang dialami karyawan cenderung menurunkan kinerja karyawan secara signifikan.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan(Uji F)bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas Fasilitas Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Uji hipotesis simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200,145	2	100,072	7,285	0,002
	Residual	645,635	47	13,737		
	Total	845,780	49			
a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Beban Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 7,285dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y), artinya naik-turunnya nilai Kinerja Karyawan sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : Fasilitas Kerja(X_1) dan Beban Kerja (X_2). Dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja(X_1), danBeban Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil R^2 yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Koefisien determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std, Error of the Estimate
1	0,486	0,237	0,204	3,70633
Variasi naik turunnya kinerja karyawan			23,7	%
Dijelaskan oleh variabel-variabel lain			76,3	%

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,237yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : Fasilitas Kerjadan Beban Kerjamampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja KaryawanPT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Kabupaten Sikka sebesar 23,7%. Sedangkan sisanya sebesar 76,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja KaryawanPT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Kabupaten Sikka.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabelFasilitas Kerja berpengaruhpositif dansignifikan terhadap Kinerja KaryawanPT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Kabupaten Sikka.Berpengaruh positif dapat diartikan bahawa apabila Fasilitas KerjaPegawai semakin diperbaiki maka Kinerja Karyawanakan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Fasilitas Kerjasemakin diperbaiki maka Kinerja KaryawanPT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Kabupaten Sikkaakan meningkatdengan peningkatan yangsignifikan. Hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: Fasilitas Kerjasecara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja KaryawanPT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Kabupaten Sikka.
Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1). Syauki, M., *et al* (2022). 2). Monde, J. J., *et al* (2022). 3). Jufrizen, J. (2021). 4). DEWI, P. (2023). 5). Manullang, W, T, A., *et al* (2022). 6). Sinaga, R. V., *et al* (2022). Bunga,Y.F., (2023).Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1)Lajatuma, *et al.* (2017).Penelitian-penelitian tersebut membuktikan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Fasilitas kerja yang memadai berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Data menunjukkan bahwa skor fasilitas kerja secara keseluruhan berada pada tingkat tinggi, khususnya pada fasilitas perlengkapan kerja dan fasilitas sosial. Hal ini mencerminkan bahwa PT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur telah menyediakan dukungan fisik dan lingkungan sosial yang menunjang kenyamanan dan kelancaran aktivitas kerja karyawan. Ketersediaan alat dan perlengkapan kerja yang sesuai memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan kualitas dan ketepatan waktu yang optimal, sebagaimana tercermin dari tingginya skor kinerja dalam aspek *quantity*, *cost effectiveness*dan *interpersonal import*.
Selain itu, keberadaan fasilitas sosial seperti ruang istirahat, tempat ibadah, atau fasilitas penunjang kesejahteraan lainnya turut memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Fasilitas ini menciptakan suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan yang minimal, serta kemampuan interpersonal yang tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja yang lengkap dan berkualitas memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh, baik dari sisi hasil kerja maupun perilaku kerja di lingkungan organisasi.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja KaryawanPT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Kabupaten Sikka

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabelBeban Kerjaberpengaruhnegatif dan signifikan terhadap Kinerja KaryawanPT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Kabupaten Sikka.Berpengaruh negatif dapat diartikan bahawa apabila Beban Kerja semakin meningkat maka Kinerja Karyawanakan menurun. Berpengaruhsignifikan dapat diartikan bahwa apabila Beban Kerja semakin meningkat maka Kinerja KaryawanPT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Kabupaten Sikkaakan menurundengan penurunanyang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: Beban Kerjasecara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja KaryawanPT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan antara lain penelitian yang dilakukan oleh :1)Sari, A. D.,*et al* (2023).2) Aditya, D., *et al* (2021). 3) Manoppo, P. K., *et al* (2021).Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh :1)Manalu, H. (2020).Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur karena tingginya tuntutan pekerjaan yang tidak diimbangi dengan pengelolaan beban secara optimal dapat mengganggu fokus, konsentrasi, dan efektivitas kerja. Berdasarkan data, skor rata-rata beban kerja berada pada kategori cukup, yang menunjukkan bahwa karyawan menghadapi kondisi kerja, target, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan yang cukup menantang. Beban kerja yang tinggi ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, serta penurunan motivasi, sehingga berdampak pada penurunan aspek-aspek penting dalam kinerja seperti kualitas, ketepatan waktu, dan kebutuhan pengawasan.

Di sisi lain, meskipun kinerja karyawan secara keseluruhan tergolong baik, beban kerja yang tidak proporsional dalam jangka panjang dapat menjadi hambatan dalam mempertahankan atau meningkatkan performa tersebut. Apabila beban kerja tidak dikelola dengan baik, maka kebutuhan akan supervisi bisa meningkat dan efektivitas kerja tim dapat menurun, meskipun aspek interpersonal dan kuantitas kerja saat ini menunjukkan skor tinggi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menyesuaikan volume dan kompleksitas pekerjaan dengan kapasitas serta sumber daya yang tersedia agar kinerja karyawan tetap optimal dan berkelanjutan.

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Kabupaten Sikka

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabelFasilitas Kerja danBeban Kerja secara simultan berpengaruhsignifikan terhadap Kinerja KaryawanPT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Kabupaten Sikka. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Fasilitas Kerja danBeban Kerja secara bersama-sama (simultan) dikelolah dengan lebih baik maka Kinerja KaryawanPT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Kabupaten Sikkaakan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: Fasilitas Kerja danBeban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja KaryawanPT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Fasilitas Kerja danBeban Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawanseperti penelitian yang dilakukan oleh :Syauki, M., *et al* (2022), Sari, A. D.,*et al* (2023), Penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Beban Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, pendapat ahli dan bukti empiris dari penelitian terdahulu, Manajemen PT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Kabupaten Sikkaperlu meningkatkan Kinerja Karyawannya. Menurut Narimawati (2007:45) masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase tanggapan responden. Persentase skor total variabel Kinerja KaryawanPT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Kabupaten Sikka adalah81,03%, sehingga terdapat *gap* sebesar 18,97%. Indikator Kinerja Karyawan yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah indikator Kualitas, Ketetapan waktu dan kebutuhan.

Berdasarkan hasil analisis, Manajemen PT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Kabupaten Sikka disarankan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dengan memperbaiki dua variabel yaitu Fasilitas Kerja dan Beban Kerja. Kedua variabel ini saling berkaitan dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja keseluruhan Karyawan. Secara parsial, variabel Fasilitas Kerjaberpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun, berdasarkan uji F, pengaruh variabel Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan akan lebih signifikan jika digabungkan secara simultan dengan variabel Beban Kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan perbaikan terhadap variabel Fasilitas Kerja secara

bersamaan dengan variabel Beban Kerja untuk meningkatkan Kinerja KaryawanPT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Kabupaten Sikka.

Variabel Fasilitas Kerja termasuk kriteria baik(82,74%) namun terdapat gap sebesar 17,26%. Gap ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentase persepsinya bawahpersentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah: Fasilitas alat kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Kabupaten Sikka melalui variabel fasilitas kerja dengan indiktaor fasilitas alat kerja. Langkah-langkah yang tepat harus diambil. Pertama menyediakan seperangkat komputer yang lengkap, seperti komputer atau laptop, CPU, dan printer yang sesuai kebutuhan kerja akan mempercepat dan mempermudah proses operasional, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, memastikan bahwa seluruh alat kerja berada dalam kondisi baik dan layak pakai melalui pemeliharaan rutin serta perbaikan cepat jika terjadi kerusakan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan minim hambatan teknis. Penyediaan mesin fotokopi yang memadai juga menjadi faktor penting untuk memperlancar penggandaan dokumen tanpa perlu menghabiskan waktu mencari layanan di luar kantor, sehingga efisiensi waktu dan biaya tetap terjaga. Selanjutnya, pembaruan fasilitas kerja secara tepat waktu ketika masa pakainya habis memastikan bahwa karyawan selalu memiliki akses ke peralatan modern dan sesuai perkembangan teknologi, yang pada akhirnya mendukung tercapainya standar kinerja tinggi di lingkungan kerja.

Secara parsial, variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun, berdasarkan uji F, pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan akan lebih signifikan jika digabungkan secara simultan bersama variabel Fasilitas Kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan perbaikan terhadap variabel Beban Kerja secara bersamaan dengan variabel Fasilitas Kerja untuk meningkatkan Kinerja KaryawanPT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Kabupaten Sikka.

Variabel Beban Kerja termasuk kriteria baik (76.80%) namun terdapat gap sebesar 23,2%. Gap ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentase persepsinya dibawahpersentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah:

Penggunaan Waktu

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Kabupaten Sikka dapat mengatur manajemen waktu kerja yang lebih efektif, misalnya dengan perencanaan tugas yang terjadwal, pembagian beban kerja yang seimbang, serta meminimalkan penugasan mendadak dengan tenggat singkat. Dengan pengaturan waktu yang lebih terstruktur, pegawai akan memiliki kesempatan menyelesaikan pekerjaan secara optimal, mengurangi stres akibat pekerjaan yang terburu-buru, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan.

Standar Pekerjaan

Kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan dengan memperjelas standar kerja yang harus dicapai, memberikan pelatihan teknis maupun non-teknis, serta menyediakan dukungan sumber daya agar pegawai mampu menyelesaikan banyak tugas dengan tetap menjaga mutu sesuai prosedur. Dengan penerapan standar yang jelas dan realistis, pegawai lebih mudah memahami prioritas pekerjaan, menjaga konsistensi kualitas layanan, serta termotivasi untukmencapaitargetkerjasecaraefisien.

KESIMPULAN

Hasil analisis deskriptif menunjukan bahwa : (1) Persentase skor total untuk Variabel Fasilitas Kerjaadalah 82,74% dengan kriteria baik; (2) Persentase skor total untuk Variabel Beban Kerjaadalah 76,80% dengan kriteriabaik; (3) Persentase skor total untuk VariabelKinerja Karyawan adalah 81,03% dengan kriteria baik.

Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial) :

Variabel Fasilitas Kerja(X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwapeningkatan dalam Fasilitas Kerja akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan secara signifikan..

Variabel Beban Kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwapeningkatan beban kerja yang dialami karyawan cenderung menurunkan kinerja karyawan secara signifikan.
Hasil statistikuji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari Fasilitas Kerja(X_1)dan variabel Beban Kerja(X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perbaikan kedua variabel bebas ini secara bersama-sama akan berdampak pada meningkatnya variabel Kinerja Karyawan secara signifikan pada PT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Kabupaten Sikka.
Hasil analisis Determinasi menunjukan bahwa variabel Fasilitas Kerja dan Beban Kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja KaryawanPT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Kabupaten Sikka sebesar 23,7%.

DAFTAR PUSTAKA

Aditya, D., Claudia, M., & Dahniar, D. (2021). Pengaruh beban kerja dan kejenuhan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, *9*(2), 89-98.

Adhari. (2020). Analisis disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di ptpn 4 kebun balimbingan, *Jurnal Manajemen Bisnis Modern*, *6*(2).

Adjib Hamzah dan Nina Oktariana, (2015). Pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja, sarana kantor, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Economic Education Analysis Journal, 4*(1) : 10-12.

Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen, 2*(1), 1-10.

Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhui kinerja karyawan. *Jurnal Jiaganis,* 3(2) , 1-17.

Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah) diponegoro. *Journal of Management, 6*(4), 1-11.

Amping, D. P., Marampa, A. M., & Tammu, R. G. (2023, June). Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhdap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Toraja. In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi* , 2(1), 01-17.
Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Basuki, Sulistyo. (2006). *Metode penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra

Barry, Cushway. (2012). *Human resource management*. Jakarta: PT Elex Media. Kumputindo.

Bangun Wilson. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.

Bunga, Y. F., Kurniawan, A. P., & Da Silva, Y. O. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis: Cuan*, *1*(1), 103-112.

Caracioli, F. A. S., Obon, W., & Da Silva, Y. O. (2023). Pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan UPT Puskesmas Waipare. *Jurnal Projemen UNIPA*, *10*(3), 149-159.

Dewita, A. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Medan. Skripsi, Universitas HKBP Nommensen.

Dewi, P. (2023). *Pengaruh fasilitas kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Islam (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Bukit Kemuning)* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).

Elvira, P. A. (2021). Pengaruh etika kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Bank Tabungan Negara Syariah Medan. *Jurnal Studi Islam* 8(2),171-201.

Ervianti, Y., Saroh, S., & Zunaida, D. (2023). Pengaruh Fasilitas, Tata Ruang Kantor dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Jajag Banyuwangi). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, *12*(1), 80-86.

Ghozali, Imam, (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Gibson, Ivancevich, Donnely. (1993). *Organisasi, perilaku, struktur dan proses*, Edisi Kelima, Cetakan Ketujuh Terjemahan Djarkasih, Jakarta: Erlangga.

Gunawan. (2007). *Analisis beban kerja perawat dengan time and motion study berdasarkan kompetensi perawat*. Tesis tidak diterbitkan. Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Husein, Umar, (2003). *Metode riset bisnis*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.

Husnan, S. (2002). *Manajemen personalita*. Yogyakarta: *BPFE*.

Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.

Kaswan. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Koyong A. (2011). Pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, *Junal Manajemen* 9(1), 24-31.

Kurniawan, I. (2022). Pengaruh konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Kota Metro *(Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Metro),* 3(2).

Lajatuma, T. A., Nuraina, E., & Murwani, J. (2017). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. In *FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi.5*(1), 13-27

Lopiyoadi, Hamadani. (2006). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Salemba Empat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(4),109.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*, Bandung: PT, REmaja Rosdakarya.

Manalu, H. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Smart*, *4*(2), 140-147.