

**PENGARUH FASILITAS KERJA, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PR MOHAN ARI SALISTYA**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen



OLEH:

KIKI WULANDARI
NPM: 22.12.01.0162

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2026**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi oleh:

KIKI WULANDARI
NPM: 22.12.01.0162

Judul:

**PENGARUH FASILITAS KERJA, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PR MOHAN ARI SALISTYA**

Telah Disetujui Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi Prodi
Manajemen FEB UN PGRI Kediri

Tanggal: 23 Juni 2026

Pembimbing I



Dr. Ema Nurzainul Hakimah, S.E., M.M
NIDN. 0727127801

Pembimbing II



Sigit Ratnanto, S.T., M.M
NIDN. 0706067004

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi oleh:

KIKI WULANDARI
NPM: 22.12.01.0162

Judul:

**PENGARUH FASILITAS KERJA, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PR MOHAN ARI SALISTYA**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Prodi Manajemen FEB UN PGRI Kediri
Pada tanggal: 16 Juli 2026

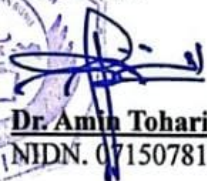
Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Ema Nurzainul Hakimah, S.E., M.M
2. Penguji I : Itot Bian Raharjo, S.Pd., S.E., M.M
3. Penguji II : Sigit Ratnanto, S.T., M.M



Mengetahui,
Dekan FEB



Dr. Amin Tohari, M.Si
NIDN. 0715078102



LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Kiki Wulandari
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. lahir : Kediri, 08 Mei 2003
NPM : 22.12.01.0162
Fak/Jur./Prodi : FEB/ Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 16 Juli 2026
Yang Menyatakan



KIKI WULANDARI
NPM: 22.12.01.0162

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Tugas manusia hanya berjuang, bukan memaksakan hasil. Kita punya kendala tapi Allah punya kendali. Yakinlah jika Allah ikut andil, maka tidak ada yang mustahil.”

(Ustadz Hanan Attaki)

“Pada akhirnya, ini semua hanyalah permulaan”

(Nadin Amizah)

Kupersembahkan karya ini untuk:

Seluruh keluargaku tercinta terutama kepada Bapak, Ibu, dan Kakakku.

RINGKASAN

Kiki Wulandari (2212010162), Pengaruh Fasilitas Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PR Mohan Ari Salistya, Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2026.

Kata Kunci : Manajemen Tenaga Kerja, Pengaturan Kerja, Kondisi Kerja, Tugas, Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya fasilitas kerja, beban kerja, dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil observasi pada PR Mohan Ari Salistya, masih ditemukan beberapa permasalahan, seperti fasilitas kerja yang belum memadai, pembagian beban kerja yang belum sesuai dengan kapasitas karyawan disertai waktu penyelesaian yang singkat, serta tingkat disiplin kerja yang belum optimal. Kondisi tersebut diduga memengaruhi kinerja karyawan sehingga diperlukan penelitian untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PR Mohan Ari Salistya, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Sampel penelitian berjumlah 48 karyawan yang dipilih menggunakan teknik sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja, beban kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 72,1% menunjukkan bahwa fasilitas kerja, beban kerja, dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan, sedangkan 27,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan fasilitas kerja, pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan, serta peningkatan disiplin kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan pada PR Mohan Ari Salistya.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas karena-Nya tugas penyusunan Skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PR Mohan Ari Salistya.” ini guna memenuhi Sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Pada Jurusan Manajemen FEB UN PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd Rektor UN PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Dr. Ema Nurzainul Hakimah, S.E., M.M selaku dosen pembimbing I serta Sigit Ratnanto, M.M selaku dosen pembimbing II.
5. Seluruh staf akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri yang telah membantu dalam urusan administrasi dan pembuatan Skripsi.
6. Kedua orang tua penulis terutama kepada cinta pertama penulis yaitu Bapak Choiri dan surga penulis Ibu Samirah terimakasih atas pengorbanan dan tulus kasih yang diberikan kepada penulis, tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu untuk menyelesaikan perkuliahan hingga meraih gelar sarjana. Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis yang lebih baik, semoga bapak dan ibu panjang umur dan sehat selalu.
7. Kakakku tercinta Riska Yuliana Wati, Terimakasih banyak atas bantuannya secara moril maupun materil. Terimakasih juga atas dukungan yang diberikan kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan studinya hingga sarjana.

8. Kakak ipar saya Meri Puspo Indririawan serta selaku Pengelola PR Mohan Ari Salistya yang telah banyak membantu penulis dalam proses penelitian hingga selesai.
9. Kakak sepupu saya Soleh Prasetyono yang telah banyak membantu penulis dalam masa perkuliahan, memberikan canva premium, spotify premium, youtube premium untuk menemani penulis dikala mengerjakan tugas.
10. Sahabat penulis sejak masa SMP, Surya Ningrum, Rizky Putra Ramadhan dan Febtoni Valentino Rosi. Yang telah mendukung penulis serta penguat bagi penulis dalam menghadapi apapun.
11. Teman-teman seperjuangan, yang telah memberi motivasi, dukungan, dan kebersamaan selama penyusunan skripsi ini. Khususnya: Anggun Anggraeni Putri, Kavita Zahira Guwa Shafa, Mei Sela Putri Avinda, Katarina Sofiana, Surya Ningrum yang telah kebersamai penulis selama masa perkuliahan.
12. Seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Ilham Tirta Kusuma partner penulis dalam segala kondisi. Yang selalu setia menemani, meluangkan waktu hingga tenaga kepada penulis serta memberi dukungan penulis untuk terus maju dalam meraih impian.
13. Semua pihak yang telah membantu selama penyusunan Skripsi hingga selesai dilakukan.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan tegur sapa, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan. Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samodra luas.

Kediri, 16 Juli 2026
Yang Menyatakan



KIKI WULANDARI
NPM: 22.12.01.0162

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
RINGKASAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Teori dan Penelitian Terdahulu dari Variabel Kinerja Karyawan (Y)	10
1. Teori Kinerja Karyawan.....	10
2. Penelitian Terdahulu Variabel Kinerja Karyawan	14
B. Teori dan Penelitian Terdahulu dari Variabel Fasilitas Kerja (X_1).....	17
1. Teori Fasilitas Kerja	17
2. Penelitian Terdahulu Variabel Fasilitas Kerja	20
C. Teori dan Penelitian Terdahulu dari Variabel Beban Kerja (X_2).....	23
1. Teori Beban Kerja	23
2. Penelitian Terdahulu Variabel Beban Kerja	25
D. Teori dan Penelitian Terdahulu dari Variabel Disiplin Kerja (X_3)	28
1. Teori Disiplin Kerja.....	28
2. Penelitian Terdahulu Variabel Disiplin Kerja.....	31
E. Kerangka Berpikir.....	33
1. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan	33
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	34
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	35
4. Pengaruh Fasilitas Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	35
F. Hipotesis.....	38

BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Desain Penelitian.....	39
B. Definisi Operasional.....	40
C. Instrumen Penelitian.....	42
D. Tempat dan Jadwal Penelitian.....	48
E. Populasi dan Sampel	50
F. Prosedur Penelitian.....	51
G. Teknik Analisis Data	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
A. Hasil Penelitian	57
B. Pembahasan.....	74
BAB V PENUTUP	82
A. Simpulan	82
B. Implikasi.....	82
C. Saran Untuk Tindakan Selanjutnya.....	83
DAFTAR PUSTAKA.....	86
LAMPIRAN.....	89

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Absensi Karyawan PR. Mohan Ari Salistya.....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu Variabel Kinerja Karyawan	14
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu Variabel Fasilitas Kerja	20
Tabel 2. 3 Penelitian Terdahulu Variabel Beban Kerja	25
Tabel 2. 4 Penelitian Terdahulu Variabel Disiplin Kerja.....	31
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	41
Tabel 3. 2 Instrumen Penelitian.....	44
Tabel 3. 3 Skala Likert	46
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas	47
Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 3. 6 Grand Chart Waktu Penelitian.....	49
Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Variabel Fasilitas Kerja.....	63
Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Variabel Beban Kerja	64
Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Variabel Disiplin Kerja.....	65
Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	66
Tabel 4. 5 Hasil Uji Multikolonieritas.....	69
Tabel 4. 6 Hasil Uji Analisis Linier Berganda	71
Tabel 4. 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi	72
Tabel 4. 8 Hasil Uji t	73
Tabel 4. 9 Hasil Uji F	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Ventilasi Udara di PR. Mohan Ari Salistya	3
Gambar 1. 2 Pencahayaan di PR. Mohan Ari Salistya	3
Gambar 2. 1 Kerangka Kon septual	37
Gambar 3. 1 Lokasi PR. Mohan Ari Salistya	48
Gambar 3. 2 Prosedur Penelitian.....	51
Gambar 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Gambar 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	60
Gambar 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Posisi	61
Gambar 4. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	62
Gambar 4. 5 Hasil Uji Normalitas.....	68
Gambar 4. 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas	70

DAFTAR LAMPIRAN

A. Instrumen Penelitian.....	89
B. Tabulasi Data Hasil Penelitian.....	92
C. Hasil <i>Output</i> SPSS.....	96
D. Surat Izin Penelitian.....	104
E. Surat Balasan Penelitian.....	105
G. Dokumentasi.....	106

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan dunia usaha yang terus berkembang dengan cepat membuat setiap perusahaan harus mampu menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan yang terjadi. Tingginya tingkat persaingan membuat perusahaan tidak cukup hanya mengandalkan modal, teknologi, maupun strategi, tetapi juga perlu didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini karena seluruh kegiatan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan, keterampilan, serta tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

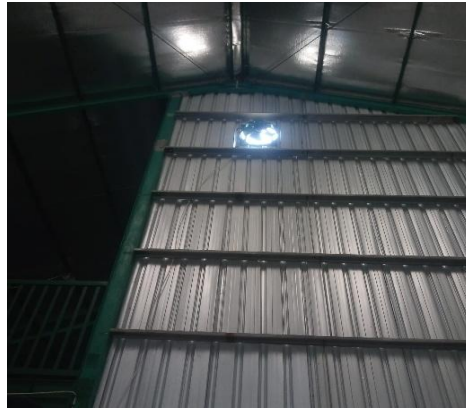
Saat ini setiap perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, produktif, dan berdaya saing tinggi. SDM merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia dikatakan penting karena merekalah penentu sukses atau tidaknya perusahaan dalam menjalankan sebuah organisasi. Menurut Hasibuan (2019) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu sekaligus seni yang mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar dapat mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia yang kompeten dan mumpuni bagi perusahaan menjadi unsur paling krusial, karena sumber daya manusia memiliki dua aspek utama berupa daya pikir (kecerdasan) dan daya fisik (keterampilan dalam bekerja).

Persaingan yang semakin ketat pada dunia industri, permasalahan terkait sumber daya manusia perlu menjadi sorotan penting bagi perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu mengelola dengan baik potensi sumber daya manusia yang dimiliki, agar karyawan dapat optimal dalam kinerjanya guna tetap dapat bersaing. Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman,

kesungguhan, serta waktu yang digunakan. Kinerja karyawan yang baik tidak hanya mendukung efektivitas operasional, tetapi juga meningkatkan daya saing perusahaan di tengah pasar yang dinamis.

Salah satu perusahaan yang bergerak pada perindustrian rokok yaitu PR. Mohan Ari Salistya. Perusahaan ini memiliki izin operasional usaha perseroan perorangan dengan memiliki 48 karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal pada september 2025 dengan menemui pengelola perusahaan, diketahui bahwa kinerja karyawan mengalami tidak stabilan dalam beberapa bulan terakhir. Hasil produksi menurun, target penjualan tidak selalu tercapai, dan muncul keluhan dari karyawan terkait kondisi kerja. Berdasarkan pengamatan dan observasi fenomena ini mengindikasikan adanya kendala dalam pengelolaan SDM, khususnya pada tiga aspek yaitu Fasilitas Kerja, beban kerja, dan disiplin kerja. Kondisi ini menjadi dasar bahwa ketiga faktor tersebut perlu diperhatikan oleh PR Mohan Ari Salistya karena berkaitan langsung dengan kelancaran kegiatan operasional, produktivitas kerja, dan pencapaian kinerja karyawan secara optimal.

Fasilitas kerja memiliki peran penting dalam menunjang efektivitas kerja karyawan. Menurut Moenir (2014) fasilitas kerja adalah segala bentuk peralatan, perlengkapan kerja, dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama maupun alat bantu dalam melaksanakan pekerjaan, serta mendukung kelancaran aktivitas karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan. Moenir (2014) juga berpendapat fasilitas kerja yang memadai dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efisien dan mengurangi tingkat kesalahan. Fasilitas kerja meliputi sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan, seperti mesin produksi, ruang kerja, ventilasi, pencahayaan, serta perlengkapan keselamatan kerja. Berdasarkan hasil observasi lapangan pada September 2025, ditemukan bahwa ventilasi udara di ruang produksi kurang baik dan pencahayaan belum optimal. Berikut gambar ventilasi serta pencahayaan pada PR Mohan Ari Salistya:



Gambar 1. 1 Ventilasi Udara di PR. Mohan Ari Salistya
Sumber: Gambar diambil penulis, 2025



Gambar 1. 2 Pencahayaan di PR. Mohan Ari Salistya
Sumber: Gambar diambil penulis, 2025

Kondisi tersebut berdampak langsung terhadap kenyamanan dan efisiensi kerja. Beberapa karyawan mengaku harus bekerja lebih lambat untuk menghindari kesalahan produksi akibat alat linting yang tidak berfungsi sempurna. Serta pada bagian kantor terdapat beberapa alat kerja yang kurang lengkap seperti alat tulis kantor yang tidak tersedia cukup jadi harus bergantian saat menggunakan serta *device* yang sudah tidak optimal. Hal ini menyebabkan waktu penyelesaian pekerjaan menjadi lebih lama. Purwanggono (2023) menegaskan bahwa fasilitas yang tidak memadai dapat mengurangi semangat kerja dan menurunkan kinerja karyawan, sedangkan fasilitas yang baik akan mempercepat penyelesaian pekerjaan dan meningkatkan kualitas hasil kerja. Dengan demikian, peningkatan

fasilitas kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung kinerja karyawan di PR. Mohan Ari Salistya.

Selain fasilitas, beban kerja juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja. Beban kerja diartikan sebagai jumlah aktivitas yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu, Koesomowidjojo (2017). Apabila beban kerja terlalu berat dan tidak seimbang dengan kemampuan individu, hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental Widiyanti & Herlina (2023). Berdasarkan observasi, Sistem kerja di PR. Mohan Ari Salistya menunjukkan adanya tekanan beban kerja yang cukup tinggi seperti ketika mengejar target penjualan dan produksi, karena karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak seimbang dengan waktu yang tergolong singkat. Kondisi tersebut menuntut karyawan untuk bekerja lebih cepat dan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu terbatas, sementara tambahan waktu lembur yang diberikan belum sebanding dengan peningkatan jumlah pekerjaan. Sehingga menimbulkan kelelahan dan menurunkan konsentrasi kerja, yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Koesomowidjojo (2017) menegaskan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres kerja (*job stress*) dan berdampak buruk terhadap kinerja, sedangkan beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan tanggung jawab serta motivasi karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem target kerja agar beban kerja dapat disesuaikan dengan kemampuan masing-masing karyawan.

Faktor ketiga yang memengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan sikap patuh terhadap peraturan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa disiplin merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku di tempat kerja. Disiplin yang tinggi dapat menciptakan keteraturan dan meningkatkan efisiensi kerja, sedangkan rendahnya disiplin dapat menghambat kelancaran proses sebuah pekerjaan.

Bukti empiris mengenai kondisi disiplin kerja karyawan di PR. Mohan Ari Salistya dapat dilihat dari data absensi karyawan selama sepuluh bulan (Januari – Oktober 2025) berikut:

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Absensi Karyawan PR. Mohan Ari Salistya

Bulan	Izin	Terlambat	Alpa	Total Absensi	Jumlah Karyawan
Januari	3	6	0	9	48
Februari	2	6	1	9	48
Maret	2	4	1	7	48
April	1	6	1	8	48
Mei	2	6	1	9	48
Juni	2	9	0	11	48
Juli	2	9	0	11	48
Agustus	2	11	0	13	48
September	3	11	0	14	48
Oktober	2	7	0	9	48

Sumber: Data Absensi Karyawan PR. Mohan Ari Salistya, 2025

Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah alpha relatif stabil, berkisar antara 1 hingga tidak ada sama sekali per bulan. Namun, jumlah keterlambatan cenderung meningkat dari bulan Juni ke bulan September, yakni dari sembilan menjadi sebelas. Peningkatan ini menunjukkan adanya penurunan kedisiplinan dalam hal ketepatan waktu kerja. Berdasarkan hasil observasi, sebagian besar keterlambatan disebabkan oleh kebiasaan pribadi dan kurangnya kesadaran terhadap pentingnya disiplin waktu, selain itu dikarenakan sebagian besar karyawan PR. Mohan Ari Salistya ini merupakan ibu ibu yang setiap pagi memiliki aktivitas untuk mengurus rumah terlebih dahulu juga menjadi salah satu alasan keterlambatan karyawan, serta beberapa karyawan juga merupakan kerabat dekat dan tetangga sehingga menyebabkan para karyawan merasa aman apabila terlambat bekerja karena mereka merupakan orang yang dikenal atasan, bukan karena faktor eksternal seperti cuaca atau transportasi.

Fenomena ini menunjukkan bahwa budaya disiplin di perusahaan masih perlu diperkuat. Keterlambatan meskipun tampak kecil secara

jumlah, berdampak langsung terhadap proses produksi yang bersifat berantai, di mana keterlambatan satu bagian dapat menunda bagian lainnya. Kedisiplinan yang tinggi mampu menciptakan keteraturan, meningkatkan efisiensi, dan mempercepat penyelesaian pekerjaan. Sebaliknya, rendahnya disiplin menyebabkan terganggunya ritme kerja dan menurunkan kinerja. Oleh karena itu, penerapan sistem pengawasan yang lebih ketat serta pemberian sanksi dan penghargaan yang adil menjadi langkah penting dalam meningkatkan disiplin karyawan.

Jika dilihat secara keseluruhan, ketiga faktor tersebut fasilitas kerja, beban kerja, dan disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dalam memengaruhi kinerja karyawan di PR. Mohan Ari Salistya. Fasilitas yang terbatas menyebabkan efisiensi kerja menurun, beban kerja yang tinggi menimbulkan kelelahan dan stres, serta rendahnya disiplin menyebabkan terganggunya ketepatan waktu dan kinerja. Ketiga variabel tersebut menjadi faktor kunci yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Fenomena-fenomena diatas, juga didukung dengan adanya teori dan *research gap* terkait hasil penelitian terdahulu mengenai variabel fasilitas kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya *et al.*, 2022) menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Indonesia Makmur Kediri. Namun terjadi inkonsistensi dalam penelitian (Yani, 2023) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian. Dalam penelitian (Indrayana *et al.*, 2024) memperoleh hasil beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT BPR BKK Jateng Kantor Cabang Pemalang. Tetapi, penelitian (Kurniawan & Rizki, 2022) justru menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif tidak signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Mitra Ogan. (Anggraini *et al.*, 2024) dalam penelitiannya, mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan

Babelan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kitta *et al.*, 2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Megaputra Prima Distribution Center Makassar.

Secara teoritis, penelitian ini berlandaskan pada pandangan Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, kinerja tidak hanya ditentukan oleh hasil akhir, tetapi juga oleh proses kerja yang dijalani karyawan dalam organisasi.

Dalam konteks perusahaan yang bergerak di industri rokok seperti PR. Mohan Ari Salistya, yang memiliki karakteristik operasional yang tersistem, penelitian ini mengangkat tiga variabel bebas yaitu fasilitas kerja, beban kerja, dan disiplin kerja. selain itu penelitian ini juga mengangkat satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hal ini menjadi perhatian penting karena kajian mendalam yang secara spesifik menggabungkan variabel tersebut dalam satu penelitian di lingkungan industri rokok masih tergolong terbatas.

Berdasarkan latar belakang dan kesenjangan yang ditemukan, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh empiris dari Fasilitas Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PR. Mohan Ari Salistya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen PR. Mohan Ari Salistya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui perbaikan fasilitas kerja yang lebih memadai, pengaturan beban kerja agar lebih seimbang dan proporsional, serta penguatan sistem dan penerapan disiplin kerja yang konsisten. Langkah-langkah tersebut diharapkan mampu mendukung kelancaran proses produksi serta mendorong tercapainya kinerja yang optimal.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PR. Mohan Ari Salistya?
2. Apakah beban kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PR. Mohan Ari Salistya?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PR. Mohan Ari Salistya?
4. Apakah fasilitas kerja, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PR. Mohan Ari Salistya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pemaparan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh fasilitas kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PR. Mohan Ari Salistya.
2. Pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PR. Mohan Ari Salistya.
3. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PR. Mohan Ari Salistya.
4. Pengaruh fasilitas kerja, beban kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PR. Mohan Ari Salistya.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini memperkuat dan menguji kembali teori-teori mengenai fasilitas kerja, beban kerja, dan

disiplin kerja dalam konteks aktual perusahaan sehingga hasilnya dapat menjadi bukti empiris yang menambah pengetahuan di bidang MSDM. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa, memperluas variabel, atau membandingkan hasil pada objek penelitian yang berbeda. Temuan penelitian ini juga berpotensi membantu pengembangan model evaluasi kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan mempertimbangkan pengaruh fasilitas, beban kerja, dan disiplin kerja secara simultan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini memberikan manfaat langsung bagi:

a. Bagi Perusahaan

Manfaat penelitian ini bagi perusahaan yaitu sebagai dasar evaluasi terhadap kondisi kerja yang ada, khususnya terkait kelayakan fasilitas, keseimbangan beban kerja, dan tingkat kedisiplinan karyawan. Hasil penelitian ini dapat membantu manajemen dalam mengambil keputusan yang lebih tepat, seperti perbaikan fasilitas kerja agar lebih mendukung peningkatan kinerja karyawan, penyusunan ulang pembagian tugas agar beban kerja lebih proporsional, serta penerapan sistem disiplin yang lebih efektif dan konsisten.

b. Bagi Karyawan

Manfaat penelitian ini memberikan gambaran mengenai pentingnya memanfaatkan fasilitas dengan baik, mengelola target dari perusahaan serta menjaga kedisiplinan, dan memahami bahwa ketiga aspek tersebut berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja mereka. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat bagi peneliti sebagai pengalaman praktis dalam menganalisis permasalahan di lingkungan kerja nyata, serta sebagai dasar untuk penelitian lanjutan di bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., Agung, S., Manajemen, P. S., Bisnis, E., & Khaldun, U. I. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor*. 1, 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Akbar, S. (2021). *ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA*. 3(2), 1–17.
- Alamiyah, M., Kusuma, K. A., & Abadiyah, R. (2024). *Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Masbakhatil*. 8(1), 135–148. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1635>
- Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Babelan*. 2(1), 49–58.
- Darmastuti, S., Sawiji, H., & Ninghardjanti, P. (2023). *Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di CV Iniide Pendahuluan*. 7(4), 329–335. <https://doi.org/10.20961/jikap.v7i4.64808>
- Dayu Laelana. (2023). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DINAMIKA GLOBAL NUSANTARA Dayu Laelana Prijati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Fadilah, F., & Banin, Q. Al. (2023). *Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di puskesmas bantarkawung*.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habibullah, A., Al, H., Soleh, A., & Abi, Y. I. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna*. 2(1), 15–28.
- Harahap, D. D. M., Purba, P. Y., Salim, W., Pasaribu, J. P., & Anandita, A. (2023). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Mitra Baruna*. 4(5), 6003–6014.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. PT. Bumi Aksara.
- Husain, & Anggriani. (2022). *Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 15, 1–10.
- Indrayana, D. S., Ibnu, F., & Sukono, F. (2024). *Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR BKK*

- Jateng Kantor Cabang Pemalang*. 2(1), 9–18.
<https://doi.org/10.30787/jiembiv2i1.1407>
- Kitta, S., Idris, M., Kunci, K., & Pendahuluan, I. (2023). *Pengaruh Kompetensi , Pengalaman Kerja , Lingkungan Kerja , dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Makassar Megaputra Prima Distribution Center Makassar*. 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v6i1.295>
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Penebar Swadaya Group.
- Kurniawan, I. S., & Rizki, F. Al. (2022). *PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN MITRA OGAN*. 2, 104–110.
<https://doi.org/10.62159/jiem.v5i2.447>
- Latifah, U. Z., & Santoso, A. B. (2025). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok*. 5(2), 234–246.
- Ledys, N. K., Rahayu, S., Imbayani, I. G. A., & Prayoga, I. M. S. (2024). *PENGARUH DISIPLIN KERJA , BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN JAYA SEMBAKO ABIAN SEMAL*. 5(September), 42–52.
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Manulang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalah, E. (2022). *Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. hilon sumatera*. 1(1), 10–21. <https://doi.org/10.55606/jubik.v1i1.168>
- Manullang. (2008). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Moenir. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Pelasula, O., Tjokro, C. I., Nanulaita, D. T., Tousalwa, C. C., Administrasi, J., Politeknik, N., & Ambon, N. (2024). *PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KABUPATEN MALUKU TENGAH*. 3(2), 455–464. <https://doi.org/10.59603/jppi.v3i2.317>
- Prawira, I. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Indra Prawira*. 3(1), 28–40.
<https://doi.org/10.55123/ekombis.v3i1.1857>
- Rahayu, M. P., Rahatisya, P., & Audia3, W. N. (2021). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANDUNG MEDIA GRAFIKA*. 133–141.
- Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.

- Romawi, J. P., Zulistiani, & Raharjo, I. B. (2025). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. berkat langgeng abadi kediri*. 4, 1431–1437. <https://doi.org/10.29407/4vdjb149>
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Septian, L., Wihara, D. S., & Laksono, P. Y. (2023). *Pengaruh insentif, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan toko anyar nganjuk*. 159–167. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/3753>
- Simamora, B. (2002). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (In M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (ed.)). Alfabeta.
- Sugiyono. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tanjung, A. A., Rasyid, M. A., & Asahan, S. (2023). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN EFARINA TV Adetia*. 02(01), 49–59.
- Tarwaka. (2011). *rgonomi Industri: Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Wahyudi, S. (2023). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt.adhi karya*.
- Widianti, P., & Herlina, H. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ*. 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.47861/jkpi.v1i2.445>
- Wijaya, O., Astuti, I. Y., & Kurniawati, E. (2022). *Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan ud. indonesia makmur kediri*.
- Yani, A. G. (2023). *PENGARUH FASILITAS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA KCP MUARA BULIAN*. 3(1), 1–14.
- Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Rewash Jakarta Selatan*. 1(1), 52–60. <https://doi.org/10.62017/kompeten.v1i1.632>