

The Influence Of Workload, Work Facilities, And Supervision On The Performance Of Outbound Unit Employees At PT JNE Medan Main Branch

Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Unit Outbound Pada Pt JNE Cabang Utama Medan

Dinda Aulia¹⁾; Darmiliani²⁾, Daud Arifin³⁾

^{1,2,3)} Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

Email: ¹⁾ auliadinda351@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [04 Maret 2026]

Revised [15 April 2026]

Accepted [29 April 2026]

KEYWORDS

Workload, Work Facilities, Supervision.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan, kondisi kerja, dan fasilitas fisik PT JNE Cabang Utama Medan memengaruhi produktivitas perusahaan. Pendekatan analitis dan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Untuk keperluan pengumpulan data, penelitian ini meminta 55 individu yang dipilih secara acak untuk mengisi survei. Untuk membuat primer, kami menggunakan metodologi ekstraksi data SPSS versi 24. Kami menggunakan regresi linier berganda untuk mencari korelasi dalam data antara variabel dependen dan independen. Menurut hasil penelitian, pekerja secara signifikan lebih efisien ketika mereka memiliki kepemimpinan yang baik, tempat kerja yang nyaman, dan peralatan yang memadai. Analisis regresi menghasilkan nilai 0,203. Nilai t sebesar 2,307 dianggap signifikan secara statistik pada tingkat 0,025. Dengan statistik $t = 6,218$ dan regresi = 0,000, fasilitas operasional didefinisikan sebagai berikut: 0,454. Nilai regresi 0,399 dan nilai thitung 4,226 mendefinisikan penalti pada tingkat signifikansi 0,000. Nilai Fhitung dan Sig. masing-masing adalah 300,417. Di antara banyak faktor yang memengaruhi produktivitas pekerja, pengawasan menonjol dengan nilai regresi tertinggi. Tempat kerja, fasilitasnya, dan manajemen menyumbang 94,3% dari variasi produktivitas karyawan, menurut R^2 yang direvisi sebesar 0,943. Korelasi antara kedua variabel tersebut sangat signifikan, dengan nilai R sebesar 0,973.

ABSTRACT

The main objective of this research is to find out how PT JNE Cabang Utama Medan's leadership, working conditions, and physical plant affect the company's productivity. Analytical and quantitative approaches were utilized in this study. For the purpose of data collection, the study asked 55 randomly selected individuals to fill out surveys. To create primers, we turned to SPSS version 24's data extraction methodologies. We used multiple linear regression to look for correlations in the data between the dependent and independent variables. According to the results, workers are significantly more efficient when they have good leadership, a nice place to work, and enough tools. The regression analysis yielded a result of 0.203. A t-value of 2.307 was considered statistically significant at the 0.025 level. With t-statistic = 6.218 and regression = 0.000, operational facilities are defined as follows: 0.454. A regression value of 0.399 and a thitung value of 4.226 define the penalty at a significance level of 0.000. The Fhitung and Sig. values were 300.417 at the same time. Among the many factors influencing workers' output, supervision stands out with the highest regression value. The workplace, its facilities, and management account for 94.3% of the variation in employee output, according to a revised R^2 of 0.943. The correlation between the two variables is highly significant, with an R-value of 0.973.

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memiliki kinerja organisasi yang optimal agar mampu mempertahankan eksistensi dan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Salah satu faktor utama dalam pencapaian kinerja organisasi adalah kualitas sumber daya manusia (SDM). Kinerja karyawan menjadi indikator keberhasilan perusahaan dalam mengelola SDM secara efektif dan efisien. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi aspek strategis dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya beban kerja, fasilitas kerja, dan pengawasan. Beban kerja berkaitan dengan jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang tidak proporsional dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan konsentrasi, serta berdampak pada penurunan kinerja (Sutrisno, 2016; Tarwaka, 2015). Sebaliknya, pembagian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan tanggung jawab kerja.

Selain beban kerja, fasilitas kerja juga berperan penting dalam mendukung kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang memadai, baik berupa peralatan, teknologi, maupun lingkungan kerja, dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan nyaman. Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana pendukung yang disediakan perusahaan untuk memperlancar pelaksanaan pekerjaan. Fasilitas yang kurang memadai berpotensi menghambat proses kerja dan menurunkan efisiensi serta semangat kerja karyawan (Mangkunegara, 2020). PT JNE Cabang Utama Medan sebagai perusahaan jasa pengiriman memiliki aktivitas operasional yang tinggi, khususnya pada unit outbound yang bertanggung jawab terhadap proses sortir dan pengiriman barang. Data penilaian kinerja karyawan unit outbound selama periode 2022–2024 menunjukkan adanya tren penurunan rata-rata kinerja dari kategori baik menjadi cukup. Penurunan tersebut terutama terlihat pada aspek kualitas pekerjaan dan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja, keterbatasan fasilitas kerja, serta efektivitas pengawasan. Selain itu, pengawasan dari atasan dinilai belum optimal, terutama dalam hal pemberian arahan, pemantauan proses kerja, dan evaluasi berkala terhadap hasil kerja karyawan. Kondisi-kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kinerja karyawan secara negatif apabila tidak dikelola dengan baik.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan unit Outbound PT JNE Cabang Utama Medan (Sedarmayanti, 2017).

Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan unit Outbound PT JNE Cabang Utama Medan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sutrisno, 2019).

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala bentuk kemudahan yang diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar proses kerja karyawan unit Outbound PT JNE Cabang Utama Medan baik berupa alat, teknologi, lingkungan kerja, maupun sistem pendukung lainnya (Kasmir 2020).

Pengawasan

Pengawasan merupakan proses pengamatan, penilaian, dan pengarahan pelaksanaan pekerjaan agar sesuai dengan rencana, instruksi, dan kebijakan Unit outbound PT JNE Cabang Utama Medan (Hasibuan 2019).

METODE PENELITIAN

Teknik Analisis Data

Menggunakan uji validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas, dan Regresi Linier Berganda, Kemudian Uji Hipotesis yaitu Uji Parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji F), Koefisien Determinasi (R²)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dari Setiap Butir Pernyataan pada Variabel Penelitian

Pernyataan ke -	Simbol	r _{hitung}	r _{kritis}	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)				
1	X _{1,1}	0,718	0,30	Valid
2	X _{1,2}	0,594	0,30	Valid
3	X _{1,3}	0,800	0,30	Valid
4	X _{1,4}	0,735	0,30	Valid

Pernyataan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
5	$X_{1,5}$	0,644	0,30	Valid
6	$X_{1,6}$	0,804	0,30	Valid
7	$X_{1,7}$	0,670	0,30	Valid
8	$X_{1,8}$	0,829	0,30	Valid
9	$X_{1,9}$	0,692	0,30	Valid
10	$X_{1,10}$	0,754	0,30	Valid
Fasilitas Kerja (X_2)				
1	$X_{2,1}$	0,722	0,30	Valid
2	$X_{2,2}$	0,607	0,30	Valid
3	$X_{2,3}$	0,644	0,30	Valid
4	$X_{2,4}$	0,813	0,30	Valid
5	$X_{2,5}$	0,843	0,30	Valid
6	$X_{2,6}$	0,858	0,30	Valid
7	$X_{2,7}$	0,852	0,30	Valid
8	$X_{2,8}$	0,640	0,30	Valid
9	$X_{2,9}$	0,820	0,30	Valid
10	$X_{2,10}$	0,765	0,30	Valid
11	$X_{2,11}$	0,829	0,30	Valid
12	$X_{2,12}$	0,720	0,30	Valid
Pengawasan (X_3)				
1	$X_{3,1}$	0,700	0,30	Valid
2	$X_{3,2}$	0,619	0,30	Valid
3	$X_{3,3}$	0,663	0,30	Valid
4	$X_{3,4}$	0,761	0,30	Valid
5	$X_{3,5}$	0,752	0,30	Valid
6	$X_{3,6}$	0,661	0,30	Valid
7	$X_{3,7}$	0,791	0,30	Valid
8	$X_{3,8}$	0,744	0,30	Valid
9	$X_{3,9}$	0,691	0,30	Valid
10	$X_{3,10}$	0,633	0,30	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
1	$Y_{,1}$	0,627	0,30	Valid
2	$Y_{,2}$	0,595	0,30	Valid
3	$Y_{,3}$	0,555	0,30	Valid
4	$Y_{,4}$	0,577	0,30	Valid
5	$Y_{,5}$	0,814	0,30	Valid
6	$Y_{,6}$	0,714	0,30	Valid
7	$Y_{,7}$	0,775	0,30	Valid
8	$Y_{,8}$	0,738	0,30	Valid
9	$Y_{,9}$	0,689	0,30	Valid
10	$Y_{,10}$	0,856	0,30	Valid
11	$Y_{,11}$	0,671	0,30	Valid
12	$Y_{,12}$	0,704	0,30	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2026)

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas untuk setiap Butir Pernyataan pada Variabel Penelitian

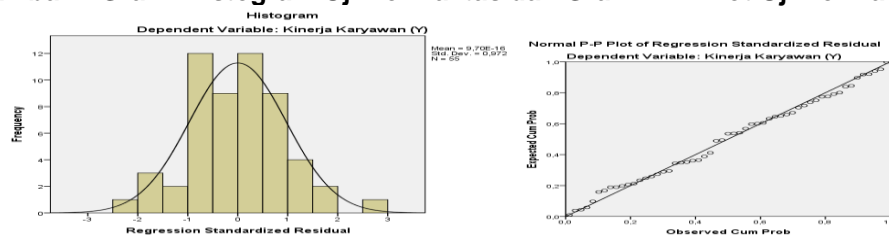
Pernyataan ke -	Simbol	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X_1)				
1	$X_{1,1}$	0,922	0,929	Reliabel / Andal
2	$X_{1,2}$	0,928		Reliabel / Andal
3	$X_{1,3}$	0,917		Reliabel / Andal
4	$X_{1,4}$	0,921		Reliabel / Andal
5	$X_{1,5}$	0,926		Reliabel / Andal

Pernyataan ke -	Simbol	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha	Keterangan	
6	X _{1,6}	0,917	0,948	Reliabel / Andal	
7	X _{1,7}	0,924		Reliabel / Andal	
8	X _{1,8}	0,916		Reliabel / Andal	
9	X _{1,9}	0,923		Reliabel / Andal	
10	X _{1,10}	0,920		Reliabel / Andal	
Fasilitas Kerja (X₂)					
1	X _{2,1}	0,945		0,948	Reliabel / Andal
2	X _{2,2}	0,949			Reliabel / Andal
3	X _{2,3}	0,948			Reliabel / Andal
4	X _{2,4}	0,942			Reliabel / Andal
5	X _{2,5}	0,941	Reliabel / Andal		
6	X _{2,6}	0,940	Reliabel / Andal		
7	X _{2,7}	0,941	Reliabel / Andal		
8	X _{2,8}	0,947	Reliabel / Andal		
9	X _{2,9}	0,942	Reliabel / Andal		
10	X _{2,10}	0,944	Reliabel / Andal		
11	X _{2,11}	0,942	Reliabel / Andal		
12	X _{2,12}	0,945	Reliabel / Andal		
Pengawasan (X₃)					
1	X _{3,1}	0,913	0,921	Reliabel / Andal	
2	X _{3,2}	0,918		Reliabel / Andal	
3	X _{3,3}	0,915		Reliabel / Andal	
4	X _{3,4}	0,910		Reliabel / Andal	
5	X _{3,5}	0,910		Reliabel / Andal	
6	X _{3,6}	0,915		Reliabel / Andal	
7	X _{3,7}	0,908		Reliabel / Andal	
8	X _{3,8}	0,910		Reliabel / Andal	
9	X _{3,9}	0,913		Reliabel / Andal	
10	X _{3,10}	0,917		Reliabel / Andal	
Kinerja Karyawan (Y)					
1	Y _{,1}	0,925	0,928	Reliabel / Andal	
2	Y _{,2}	0,925		Reliabel / Andal	
3	Y _{,3}	0,927		Reliabel / Andal	
4	Y _{,4}	0,926		Reliabel / Andal	
5	Y _{,5}	0,916		Reliabel / Andal	
6	Y _{,6}	0,921		Reliabel / Andal	
7	Y _{,7}	0,918		Reliabel / Andal	
8	Y _{,8}	0,920		Reliabel / Andal	
9	Y _{,9}	0,922		Reliabel / Andal	
10	Y _{,10}	0,915		Reliabel / Andal	
11	Y _{,11}	0,922		Reliabel / Andal	
12	Y _{,12}	0,921		Reliabel / Andal	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2026)

Uji Normalitas Data

Gambar 1 Grafik Histogram Uji Normalitas dan Grafik P-P Plot Uji Normalitas



Analisis Statistik

Tabel 3 Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual	Syarat Normalitas	Kesimpulan
N			55	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000	
	Std. Deviation		2,28199461	
Most Extreme Differences	Absolute		0,061	Sig. > 0,05
	Positive		0,057	
	Negative		-0,061	
Test Statistic			0,061	Data Telah Normal
Asymp. Sig. (2-tailed)			0,200^{c,d}	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2026)

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a			Kesimpulan Multikolinearitas
	Tolerance	VIF	Syarat	
1 (Constant)				
Beban Kerja (X ₁)	0,171	5,839	Tolerance > 0,10 dan VIF < 10	Tidak Ada Masalah Multikolinearitas
Fasilitas Kerja (X ₂)	0,172	5,821		
Pengawasan (X ₃)	0,160	6,251		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2026)

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a			Kesimpulan
	Sig.	Syarat Sig.		
(Constant)	0,000			
Beban Kerja (X ₁)	0,217	Sig > 0,05	Tidak ada gejala Heteroskedastisitas	
Fasilitas Kerja (X ₂)	0,848	Sig > 0,05		
Pengawasan (X ₃)	0,788	Sig > 0,05		

a. Dependent Variable: ABSOLUTE_RESIDUAL

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2026)

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			Kesimpulan Arah Pengaruh
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	2,870	1,522		
Beban Kerja (X ₁)	0,203	0,088	0,181	Positif
Fasilitas Kerja (X ₂)	0,454	0,073	0,486	Positif
Pengawasan (X ₃)	0,399	0,094	0,342	Positif

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2026)

Hasil Uji Hipotesis**Tabel 7 Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Coefficients ^a				
Model	t_{hitung}	Sig.	Syarat	Kesimpulan Pengaruh
1 (Constant)	1,885	0,065		
Beban Kerja (X_1)	2,307	0,025	$t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,008) dan Sig. < 0,05	Signifikan
Fasilitas Kerja (X_2)	6,218	0,000		Signifikan
Pengawasan (X_3)	4,226	0,000		Signifikan

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2026)

Tabel 8 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	df	F_{hitung}	Sig	Syarat	Kesimpulan
1 Regression	3	300,417	0,000^b	$F_{hitung} > F_{tabel}$ (2,786) dan Sig. < 0,05	Berpengaruh Signifikan
Residual	51				
Total	54				

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)b. *Predictors:* (Constant), Beban Kerja (X_1), Fasilitas Kerja (X_2), Pengawasan (X_3)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2026)

Tabel 9 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,973^a	0,946	0,943	2,34815

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X_1), Fasilitas Kerja (X_2), Pengawasan (X_3)b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2026)

Pembahasan**Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja secara parsial diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unit Outbound PT JNE Cabang Utama Medan. Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, diperoleh koefisien regresi variabel Beban Kerja (X_1) sebesar 0,203. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara beban kerja dan kinerja karyawan, yang berarti peningkatan beban kerja diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, sedangkan penurunan beban kerja cenderung diikuti oleh penurunan kinerja karyawan.

Hasil pengujian secara parsial melalui uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Beban Kerja (X_1) sebesar 2,307, sementara nilai t_{tabel} sebesar 2,008. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Selain itu, nilai signifikansi uji t untuk variabel Beban Kerja (X_1) sebesar 0,025, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kriteria pengujian statistik terpenuhi, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Dengan kata lain, beban kerja secara parsial terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji t yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unit Outbound PT JNE Cabang Utama Medan. Dengan demikian, hipotesis H_1 yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima dan terbukti secara empiris, karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis yang telah dirumuskan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menganalisis pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Unit Outbound PT JNE Cabang Utama Medan. Selain itu, hasil penelitian ini juga telah memberikan jawaban atas rumusan masalah yang diajukan mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hubungan antara kedua variabel tersebut dapat dijelaskan secara jelas dan terukur.

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji t menunjukkan bahwa Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Outbound PT JNE Cabang Utama Medan. Temuan ini menggambarkan bahwa tingkat beban kerja yang diterima karyawan mampu mendorong peningkatan kinerja apabila beban tersebut berada pada batas yang wajar, terukur, dan sesuai dengan kemampuan karyawan. Pada unit outbound, aktivitas kerja bersifat operasional dan berorientasi pada target waktu keberangkatan, sehingga tuntutan volume pekerjaan yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Kondisi ini membuat karyawan terdorong untuk memaksimalkan kemampuan kerja agar target pengiriman dapat tercapai tepat waktu.

Pengaruh positif beban kerja terhadap kinerja juga dapat terjadi karena karakteristik pekerjaan di Unit Outbound PT JNE Cabang Utama Medan yang telah memiliki alur kerja yang jelas dan terstandar. Proses sortir, pemilahan, dan pemindahan paket dilakukan berdasarkan pembagian tugas yang relatif terstruktur, sehingga beban kerja tidak dirasakan sebagai tekanan yang berlebihan, melainkan sebagai tantangan kerja. Karyawan yang dihadapkan pada volume pekerjaan yang meningkat cenderung mengembangkan strategi kerja yang lebih efisien, meningkatkan kecepatan, serta menjaga ketelitian agar kesalahan dapat diminimalkan. Dalam kondisi ini, beban kerja berperan sebagai pemicu produktivitas yang mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Selain itu, pihak perusahaan telah melakukan berbagai upaya dalam mengelola beban kerja agar tetap berdampak positif terhadap kinerja karyawan. PT JNE Cabang Utama Medan menerapkan pengaturan jam kerja, pembagian shift, serta pembagian tugas yang disesuaikan dengan kapasitas tenaga kerja yang tersedia. Perusahaan juga memberikan arahan kerja yang jelas dari atasan kepada karyawan sebelum proses operasional dimulai, sehingga karyawan memahami target dan tanggung jawabnya masing-masing. Dengan adanya dukungan fasilitas kerja dan pengawasan yang memadai, beban kerja yang tinggi dapat diimbangi dengan lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini membuat karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal tanpa menurunkan kualitas kinerja. Dengan demikian, beban kerja yang dikelola secara tepat dapat menjadi faktor yang berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di Unit Outbound PT JNE Cabang Utama Medan.

Pengaruh Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini menyatakan bahwa fasilitas kerja secara parsial diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unit Outbound PT JNE Cabang Utama Medan. Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, diperoleh koefisien regresi variabel Fasilitas Kerja (X_2) sebesar 0,454. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara fasilitas kerja dan kinerja karyawan, yang berarti peningkatan fasilitas kerja diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, sedangkan penurunan fasilitas kerja cenderung diikuti oleh penurunan kinerja karyawan.

Pengaruh Pengawasan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini menyatakan bahwa pengawasan secara parsial diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unit Outbound PT JNE Cabang Utama Medan. Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, diperoleh koefisien regresi variabel Pengawasan (X_3) sebesar 0,399. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara pengawasan dan kinerja karyawan, yang berarti peningkatan pengawasan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, sedangkan penurunan pengawasan cenderung diikuti oleh penurunan kinerja karyawan.

Hasil pengujian secara parsial melalui uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Pengawasan (X_3) sebesar 4,226, sementara nilai t_{tabel} sebesar 2,008. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Selain itu, nilai signifikansi uji t untuk variabel Pengawasan (X_3) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kriteria pengujian statistik terpenuhi, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Dengan kata lain, pengawasan secara parsial terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji t yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unit Outbound PT JNE Cabang Utama Medan. Dengan demikian, hipotesis H_3 yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima dan terbukti secara empiris, karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis yang telah dirumuskan.

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji t menunjukkan bahwa Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Outbound PT JNE Cabang Utama Medan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh atasan memiliki

peran penting dalam mengarahkan dan mengendalikan aktivitas kerja karyawan agar sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan. Pada unit outbound, pekerjaan bersifat rutin namun menuntut ketelitian dan ketepatan waktu yang tinggi. Pengawasan yang efektif membantu memastikan setiap tahapan proses kerja, mulai dari sortir hingga pemindahan paket, berjalan sesuai prosedur sehingga kinerja karyawan dapat terjaga dan ditingkatkan.

Pengaruh positif pengawasan terhadap kinerja karyawan juga terlihat dari kondisi kerja di Unit Outbound PT JNE Cabang Utama Medan yang memerlukan koordinasi dan disiplin kerja yang baik. Kehadiran atasan dalam memantau proses kerja secara langsung mendorong karyawan untuk bekerja lebih tertib, bertanggung jawab, dan fokus pada penyelesaian tugas. Selain itu, pengawasan yang disertai dengan pemberian arahan dan umpan balik membantu karyawan memahami kesalahan yang terjadi serta memperbaiki cara kerja mereka. Dengan adanya pengawasan yang konsisten, karyawan cenderung meningkatkan kualitas dan kecepatan kerja, sekaligus menjaga perilaku kerja yang sesuai dengan aturan perusahaan.

Pengaruh Beban Kerja (X_1), Fasilitas Kerja (X_2), dan Pengawasan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis keempat (H_4) dalam penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja, fasilitas kerja, dan pengawasan secara simultan diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unit Outbound PT JNE Cabang Utama Medan. Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X_1), Fasilitas Kerja (X_2), dan Pengawasan (X_3) masing-masing menunjukkan koefisien regresi bernilai positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis melalui uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 300,417, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,786. Dengan demikian, nilai F_{hitung} jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Selain itu, nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000, yang berada di bawah taraf signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kriteria pengujian statistik telah terpenuhi, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya, beban kerja, fasilitas kerja, dan pengawasan secara simultan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji F menunjukkan bahwa Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Outbound PT JNE Cabang Utama Medan. Temuan ini mencerminkan bahwa kinerja karyawan tidak ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh keterpaduan antara tuntutan pekerjaan, dukungan sarana kerja, dan mekanisme pengendalian dari atasan. Pada unit outbound, aktivitas kerja melibatkan proses sortir, pemindahan, dan penyiapan paket dalam jumlah besar dengan batas waktu yang ketat, sehingga diperlukan keseimbangan antara beban tugas yang jelas, fasilitas yang memadai, serta pengawasan yang terarah agar kinerja dapat optimal.

Fasilitas kerja memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan Unit Outbound PT JNE Cabang Utama Medan karena karakteristik pekerjaan yang sangat bergantung pada sarana fisik dan teknis. Proses sortir, pemindahan, dan penataan paket membutuhkan peralatan kerja yang layak, aman, dan sesuai kebutuhan operasional. Ketika fasilitas tersedia dalam kondisi baik, karyawan dapat bekerja lebih cepat, minim kesalahan, serta mengurangi kelelahan fisik. Dibandingkan beban kerja dan pengawasan, fasilitas kerja memiliki dampak langsung terhadap kelancaran proses kerja harian. Beban kerja yang terukur dan pengawasan yang baik tidak akan berjalan optimal tanpa dukungan fasilitas yang memadai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unit Outbound Pada PT JNE Cabang Utama Medan dengan nilai regresi sebesar 0,203, t_{hitung} sebesar 2,307 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,008, dan nilai signifikan sebesar 0,025.
2. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unit Outbound Pada PT JNE Cabang Utama Medan dengan nilai regresi sebesar 0,454, t_{hitung} sebesar 6,218 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,008, dan nilai signifikan sebesar 0,000.
3. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unit Outbound Pada PT JNE Cabang Utama Medan dengan nilai regresi sebesar 0,399, t_{hitung} sebesar 4,226 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,008, dan nilai signifikan sebesar 0,000.
4. Beban kerja, fasilitas kerja, dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unit Outbound Pada PT JNE Cabang Utama Medan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 300,417 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,786. Fasilitas

kerja menjadi variabel yang paling memengaruhi kinerja karyawan dengan nilai regresi terbesar yaitu sebesar 0,454 dan nilai *Standardized Coefficients Beta* terbesar yaitu sebesar 0,486.

Saran

Manajemen Unit Outbound PT JNE Cabang Utama Medan disarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperkuat indikator kinerja utama, seperti ketepatan waktu, produktivitas, dan kualitas hasil kerja. Perusahaan dapat menetapkan target kerja yang jelas dan terukur, disertai dengan umpan balik rutin atas pencapaian karyawan. Selain itu, pemberian apresiasi atas kinerja yang baik serta pembinaan bagi karyawan yang belum mencapai target dapat mendorong karyawan bekerja lebih optimal dan konsisten

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, D., Ardian, N., & Triana, H. (2024). Analisis Peningkatan Kebijakan Penghargaan dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Negara Medan Sumut. *Senashtek* 2024, 2(1), 126-131.
- Arifin, D., & Aspan, H. (2022). The Influence of Motivation, Compensation and Work Discipline toward Employee Performance at PT. Mewah Indah Jaya. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BloHS) Journal*, 4(2), 258-269.
- Ahmad, K., & Kurniadi, K. (2025). The Influence of Workload and Work Environment on Employee Performance (Courier) J&T Express. *Human Capital Leadership Review*, 12(1), 151–163. <https://doi.org/10.70175/hclreview.2020.12.1.6>
- Darmilisani, Lumbanraja, P., Absah, Y., & Gultom, P. (2025). Improving Employee Wellbeing in Private Plantation Companies: The Role of Work Engagement Serves as a Mediator. In *The Digital Edge: Transforming Business Systems for Strategic Success: Volume 1* (pp. 455-463). Cham: Springer Nature Switzerland.
- Darmilisani, D., Wulandari, D. Y., & Tamba, Y. P. (2024, April). Improving Community Performance Through Salary, Work Environment, And Workforce Training In Sunggal District, Deli Serdang. In *Proceeding Of The International Conference On Business And Economics* (Vol. 2, No. 1, pp. 1-12).
- Darmilisani, Matondang, A. R., & Siahaan, E. (2018). Analysis of Layout Production Facilities and Work Supervision Effect on Mawar Bakery Production Employee Productivity. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences (SJHSS)*, 3(3), 377–392. <https://doi.org/10.21276/sjhss.2018.3.3.7>
- Djani, S. A. N., Timuneno, T., Dhae, Y. K. I. D. D., & Fanggidae, R. E. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Shopee Express Cabang Kelapa Lima Kota Kupang. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 1(1), 1681–1688. <https://doi.org/10.70581/glory.v6i5.21339>
- Dwijayati, P., Ningsih, D. S., & Rokhmawati, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Cargo Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 1(1), 1–10. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/12834>
- Fristy, A. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE Pekanbaru. *Sains Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 91–97. <https://sak.akademimanajemen.or.id/>
- Guswinta, R., & Alfian. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lubuk Tarok. *Jurnal Economina*, 2(2), 653–665. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.349>
- Hastuti, K., Nursiani, N. P., Riwu, Y. F., & Timuneno, T. (2025). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Cargo PT Angkasa Pura Logistik (Aplog) Cabang Kupang. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 6(2), 465–476. <https://doi.org/10.70581/glory.v6i2.16897>
- Hidayat, F., Andriaskiton, M., & Felix. (2025). Pengaruh Pengawasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Transnusa Jaya Mandiri. *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting*, 8(1), 615–624. <https://doi.org/10.31539/gt8nmx23>
- Nugraheni, D. J., Sutrisno, S., & Setyorini, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Era Pandemi. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(2), 127–150. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v2i2.1596>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>

- Pelasula, O., Tjokro, C. I., Nanulaitta, D. T., & Tousalwa, C. C. (2024). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kabupaten maluku tengah. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(2), 455–464. <https://doi.org/10.31959/jat.v3i2.2923>
- Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 84–94. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.868>
- Syach, A. R., & Purnama, Y. H. (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(5), 76–81. <https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05.938>
- Wahab, A., & Alfiannor, A. (2024). The Effect of Work Supervision and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 13(10), 1–10. <https://repository.stimi-bjm.ac.id/id/eprint/3/>