

---

# Academia Open



*By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*

---

# Academia Open

Vol. 11 No. 2 (2026): December  
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.14426

## Table Of Contents

|   |   |
|---|---|
| <b>Journal Cover</b> .....                  | 1 |
| <b>Author[s] Statement</b> .....            | 3 |
| <b>Editorial Team</b> .....                 | 4 |
| <b>Article information</b> .....            | 5 |
| Check this article update (crossmark) ..... | 5 |
| Check this article impact .....             | 5 |
| Cite this article.....                      | 5 |
| <b>Title page</b> .....                     | 6 |
| Article Title .....                         | 6 |
| Author information .....                    | 6 |
| Abstract .....                              | 6 |
| <b>Article content</b> .....                | 8 |

# Academia Open

Vol. 11 No. 2 (2026): December  
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.14426

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

# Academia Open

Vol. 11 No. 2 (2026): December  
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.14426

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

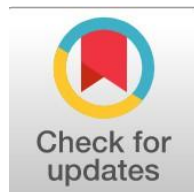
How to submit to this journal ([link](#))

# Academia Open

Vol. 11 No. 2 (2026): December  
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.14426

## Article information

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

## Employee Performance Tied to Training and Facilities Not Workload: Kinerja Karyawan Terkait dengan Pelatihan dan Fasilitas, Bukan Beban Kerja

Findi Afifatur Rodiyah, 22042010279@student.upnjatim.ac.id (\*)

Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional &quot;Veteran&quot; Jawa Timur, Indonesia

Maharani Ikaningtyas, maharani.i.adbis@upnjatim.ac.id

Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional &quot;Veteran&quot; Jawa Timur, Indonesia

(\*) Corresponding author

### Abstract

**General Background** The rapid technological expansion in Indonesia demands highly competent human resources to support network service operations. **Specific Background** PT Citratel Regional Sidoarjo experienced a severe decline in work order completions, dropping from 94.4 percent to 52.2 percent between November 2025 and March 2026. **Knowledge Gap** Previous literature rarely integrates job training, workload, and work facilities simultaneously within the context of technology-based network service providers. **Aims** This study investigates the concurrent and individual relationships between job training, workload, workfacilities, and employeeperformanceat PTCitratel Regional Sidoarjo. **Results** Quantitative analysis using multiple linear regression on a census of 70 employees demonstrates that job training, workload, and work facilities jointly predict 57.7 percent of employee performance. However, partial testing reveals that only job training and work facilities positively and significantly dictate performance outcomes. Workload exhibits no significant statistical relationship with performance, as technicians have successfully adapted to dailyoperational demands. **Novelty** This research highlights that technician adaptation neutralizes workload pressures, rendering training and facility adequacy the true operational drivers in technology network services. **Implications** Organizations must prioritize structured training programs and comprehensive equipment provision over workload reduction strategies to optimize human resource output. Future studies should incorporate leadership and motivation variables across broader populations to validate these findings.

DOCX+ 4

#### Highlights:

- Structured skill development initiatives significantly optimize technician output and operational success.
- Daily task volumes do not restrict personnel productivity due to high daily adaptation levels.
- Adequate physical equipment provision directly correlates with higher task completion rates.

**Keywords:** Job Training, Workload Pressure, Work Facilities, Employee Performance, Network Services

# Academia Open

Vol. 11 No. 2 (2026): December  
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.14426

Published date: 2026-07-06

---

## I. Pendahuluan

Perkembangan industri layanan jaringan berbasis teknologi di Indonesia mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Penetrasi internet di Indonesia mencapai sekitar 79,5% pada tahun 2024 atau setara dengan lebih dari 221 juta pengguna [1]. Kondisi ini menunjukkan tingginya permintaan terhadap layanan jaringan sekaligus meningkatnya tuntutan terhadap kinerja karyawan di sektor tersebut.

Kinerja karyawan menempati posisi yang sangat strategis dalam menopang keberhasilan operasional suatu organisasi. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja individu maupun kelompok sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan [2]. PT Citratel Regional Sidoarjo sebagai perusahaan penyedia layanan jaringan menghadapi permasalahan nyata berupa penurunan penyelesaian work order (WO) dari 94,4% pada November 2025 menjadi 52,2% pada Maret 2026, dengan rata-rata pencapaian hanya 71,3% dari target 9.000 WO per bulan. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan nyata pada kinerja karyawan yang perlu dianalisis lebih lanjut.

Tiga faktor utama yang diduga memengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja, beban kerja, dan fasilitas kerja. Pelatihan kerja merupakan proses pengembangan sumber daya manusia yang terstruktur untuk membekali karyawan dengan pengetahuan, keterampilan teknis, dan sikap profesional agar dapat melaksanakan tugas secara efektif [3]. Beban kerja merujuk pada tuntutan aktivitas fisik, mental, dan sosial yang harus dipenuhi individu dalam jangka waktu tertentu sesuai kemampuannya [4]. Sementara itu, fasilitas kerja merupakan segala bentuk sarana, prasarana, dan alat yang disediakan perusahaan untuk memperlancar pelaksanaan tugas karyawan [5].

Penelitian terdahulu yang relevan antara lain Indriyanah et al. [6] yang membuktikan pelatihan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, serta Abaharis & Dwinanda [7] yang menemukan fasilitas kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun demikian, masih terdapat research gap berupa terbatasnya kajian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut secara simultan pada perusahaan penyedia layanan jaringan berbasis teknologi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, beban kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citratel Regional Sidoarjo.

## II. Kajian Teori

### Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan suatu proses pengembangan yang terstruktur dan diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kesiapan kerja mereka, sehingga memungkinkan pelaksanaan tugas yang diberikan sesuai dengan standar organisasi yang telah ditetapkan [6]. Pelatihan membantu karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan sehingga mampu bekerja lebih efektif, efisien, dan profesional. Indikator pelatihan kerja dalam penelitian ini mengacu pada Wahyuningsih (dalam Sakti et al. 2024), yang meliputi: (1) tujuan pelatihan, (2) materi pelatihan, (3) metode yang digunakan, (4) kualifikasi peserta, dan (5) kualifikasi pelatih (instruktur).

### Beban Kerja

Beban kerja merujuk pada tuntutan aktivitas fisik, mental, dan sosial yang harus dipenuhi oleh individu dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan dan keterbatasannya [4]. Beban kerja timbul ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu, yang apabila tidak tertangani dapat menimbulkan kesenjangan kinerja dan berdampak negatif terhadap hasil kerja. Beban kerja yang melebihi kapasitas karyawan dapat mengakibatkan kelelahan dan penurunan kinerja, sedangkan beban kerja yang proporsional dapat mendukung efektivitas dan optimalisasi kinerja secara keseluruhan [4]. Indikator beban kerja dalam penelitian ini mengacu pada Parwita et al. [9], yang meliputi: (1) kondisi pekerjaan, (2) penggunaan waktu kerja, dan (3) target yang harus dicapai.

### Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja diartikan sebagai segala bentuk sarana fisik, alat, dan perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan untuk memberikan kemudahan serta mendukung kelancaran kegiatan operasional karyawan [5]. Penggunaan fasilitas kerja yang efektif dan memadai mampu mempermudah pelaksanaan aktivitas kerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien [10]. Indikator fasilitas kerja dalam penelitian ini mengacu pada Edy et al. [11], yang meliputi: (1) mesin dan peralatan, (2) prasarana, (3) perlengkapan kantor, (4) peralatan inventaris, (5) tanah dan bangunan, dan (6) alat transportasi.

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi [12]. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang mereka lakukan dan tidak lakukan, yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan [7]. Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada Edy et al. [11], yang meliputi: (1) kualitas (mutu), (2) kuantitas (jumlah), (3) ketepatan waktu, (4) efektivitas, (5) kemandirian, dan (6) komitmen kerja.

### Metode Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini menggunakan metode jenis asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yang memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis dan mengukur hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini dilakukan di PT Citratel Regional Sidoarjo yang berlokasi di Sidoarjo, Jawa Timur.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Citratel Regional Sidoarjo yang berjumlah 70 orang yang terbagi ke dalam beberapa divisi kerja, meliputi Supervisor (1 orang), Helpdesk/Admin (2 orang), Koordinator Lapangan (5 orang), Tim Teknisi Lapangan (4 orang), Gudang (2 orang), dan Teknisi (56 orang). Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus) yaitu teknik pengumpulan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel [13].

Penelitian ini memanfaatkan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert lima tingkat. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pustaka yang relevan, seperti buku, artikel ilmiah, jurnal, serta skripsi yang berkaitan dengan topik penelitian. Selanjutnya, data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan beberapa tahapan, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis.

## III . Hasil dan Pembahasan

### A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai alat ukur apakah suatu variabel kuesioner layak digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini, suatu item dinyatakan valid apabila nilai  $r$ -hitung >  $r$ -tabel (0,300). Hasil uji validitas seluruh variabel disajikan pada Tabel 1 berikut.

**Tabel 1.** Uji Validitas

| Variabel                    | Item  | Koefisien Korelasi | r-Tabel | Keterangan |
|-----------------------------|-------|--------------------|---------|------------|
| <b>Pelatihan Kerja (X1)</b> | X1.1  | 0,833              | 0,300   | VALID      |
|                             | X1.2  | 0,911              | 0,300   | VALID      |
|                             | X1.3  | 0,796              | 0,300   | VALID      |
|                             | X1.4  | 0,829              | 0,300   | VALID      |
|                             | X1.5  | 0,828              | 0,300   | VALID      |
|                             | X1.6  | 0,777              | 0,300   | VALID      |
|                             | X1.7  | 0,843              | 0,300   | VALID      |
|                             | X1.8  | 0,881              | 0,300   | VALID      |
|                             | X1.9  | 0,801              | 0,300   | VALID      |
|                             | X1.10 | 0,806              | 0,300   | VALID      |
|                             | X1.11 | 0,822              | 0,300   | VALID      |
|                             | X1.12 | 0,847              | 0,300   | VALID      |
|                             | X1.13 | 0,865              | 0,300   | VALID      |
|                             | X1.14 | 0,892              | 0,300   | VALID      |
|                             | X1.15 | 0,785              | 0,300   | VALID      |
| <b>Beban Kerja (X2)</b>     | X2.1  | 0,821              | 0,300   | VALID      |
|                             | X2.2  | 0,871              | 0,300   | VALID      |
|                             | X2.3  | 0,844              | 0,300   | VALID      |
|                             | X2.4  | 0,821              | 0,300   | VALID      |

# Academia Open

Vol. 11 No. 2 (2026): December  
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.14426

|                             |       |       |       |       |
|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|
|                             | X2.5  | 0,873 | 0,300 | VALID |
|                             | X2.6  | 0,850 | 0,300 | VALID |
|                             | X2.7  | 0,826 | 0,300 | VALID |
|                             | X2.8  | 0,851 | 0,300 | VALID |
|                             | X2.9  | 0,831 | 0,300 | VALID |
| <b>Fasilitas Kerja (X3)</b> | X3.1  | 0,820 | 0,300 | VALID |
|                             | X3.2  | 0,835 | 0,300 | VALID |
|                             | X3.3  | 0,822 | 0,300 | VALID |
|                             | X3.4  | 0,817 | 0,300 | VALID |
|                             | X3.5  | 0,761 | 0,300 | VALID |
|                             | X3.6  | 0,775 | 0,300 | VALID |
|                             | X3.7  | 0,818 | 0,300 | VALID |
|                             | X3.8  | 0,770 | 0,300 | VALID |
|                             | X3.9  | 0,816 | 0,300 | VALID |
|                             | X3.10 | 0,864 | 0,300 | VALID |
|                             | X3.11 | 0,773 | 0,300 | VALID |
|                             | X3.12 | 0,846 | 0,300 | VALID |
|                             | X3.13 | 0,842 | 0,300 | VALID |
|                             | X3.14 | 0,773 | 0,300 | VALID |
|                             | X3.15 | 0,739 | 0,300 | VALID |
|                             | X3.16 | 0,863 | 0,300 | VALID |
|                             | X3.17 | 0,785 | 0,300 | VALID |
|                             | X3.18 | 0,800 | 0,300 | VALID |
| <b>Kinerja Karyawan (Y)</b> | Y.1   | 0,750 | 0,300 | VALID |
|                             | Y.2   | 0,790 | 0,300 | VALID |
|                             | Y.3   | 0,832 | 0,300 | VALID |
|                             | Y.4   | 0,862 | 0,300 | VALID |
|                             | Y.5   | 0,905 | 0,300 | VALID |
|                             | Y.6   | 0,854 | 0,300 | VALID |
|                             | Y.7   | 0,796 | 0,300 | VALID |
|                             | Y.8   | 0,829 | 0,300 | VALID |
|                             | Y.9   | 0,838 | 0,300 | VALID |

|      |       |       |       |
|------|-------|-------|-------|
| Y.10 | 0,806 | 0,300 | VALID |
| Y.11 | 0,818 | 0,300 | VALID |
| Y.12 | 0,849 | 0,300 | VALID |
| Y.13 | 0,828 | 0,300 | VALID |
| Y.14 | 0,875 | 0,300 | VALID |
| Y.15 | 0,827 | 0,300 | VALID |
| Y.16 | 0,737 | 0,300 | VALID |
| Y.17 | 0,816 | 0,300 | VALID |
| Y.18 | 0,823 | 0,300 | VALID |

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 1, seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r-hitung > r-tabel (0,300).

## B. Uji Reliabilitas

Tabel 2 berikut menyajikan hasil uji reliabilitas untuk seluruh variabel penelitian.

**Tabel 2.** Uji Reliabilitas

| No | Variabel             | Cronbach's Alpha Hitung | Cronbach's Alpha Standar | Keterangan |
|----|----------------------|-------------------------|--------------------------|------------|
| 1  | Pelatihan Kerja (X1) | 0,969                   | 0,60                     | Reliabel   |
| 2  | Beban Kerja (X2)     | 0,948                   | 0,60                     | Reliabel   |
| 3  | Fasilitas Kerja (X3) | 0,972                   | 0,60                     | Reliabel   |
| 4  | Kinerja Karyawan (Y) | 0,968                   | 0,60                     | Reliabel   |

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60, sehingga dapat dinyatakan reliabel.

## C. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut berada di atas tingkat signifikansi 0,05, sehingga data penelitian dinyatakan berdistribusi normal. Selain itu, plot P-P menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal tanpa penyimpangan yang signifikan. Dengan demikian, residual dari model regresi penelitian ini berdistribusi normal.

### 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Indikasi multikolinearitas dianalisis menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) sebagai dasar pengujian. Adapun hasil analisis tersebut disajikan secara lengkap pada Tabel 3.

**Tabel 3.** Hasil Uji Multikolinearitas

| Model           | Tolerance | VIF   |
|-----------------|-----------|-------|
| Pelatihan Kerja | 0,748     | 1,337 |
| Beban Kerja     | 0,720     | 1,389 |
| Fasilitas Kerja | 0,810     | 1,234 |

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS, 2026

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja, Beban Kerja, dan Fasilitas Kerja masing-masing memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Tidak ada bukti bahwa ada korelasi tinggi antarvariabel bebas dalam model regresi ini.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian menggunakan scatter plot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

### D. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dan parsial. Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 4.

**Tabel 4.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model           | B     | Sig.  | T hitung | Keterangan       |
|-----------------|-------|-------|----------|------------------|
| (Constant)      | 3,228 | 0,638 | 0,472    | -                |
| Pelatihan Kerja | 0,553 | 0,000 | 5,028    | Signifikan       |
| Beban Kerja     | 0,172 | 0,340 | 0,962    | Tidak Signifikan |
| Fasilitas Kerja | 0,409 | 0,000 | 4,443    | Signifikan       |

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 4, dapat diperoleh persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,228 + 0,553X_1 + 0,172X_2 + 0,409X_3 + e$$

a) Nilai Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 3,228, artinya apabila variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), dan Fasilitas Kerja ( $X_3$ ) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 3,228.

b) Nilai Koefisien  $\beta_1$  Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) = 0,553 artinya setiap peningkatan Pelatihan Kerja sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,553, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

c) Nilai Koefisien  $\beta_2$  Beban Kerja ( $X_2$ ) = 0,172 artinya setiap peningkatan Beban Kerja sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,172, namun berdasarkan hasil uji signifikansi, variabel Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

d) Nilai Koefisien  $\beta_3$  Fasilitas Kerja ( $X_3$ ) = 0,409 artinya setiap peningkatan Fasilitas Kerja sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,409, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

### E. Uji Hipotesis

#### 1) Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel serta melihat tingkat signifikansi masing-masing variabel. Hasil uji t disajikan pada Tabel 5.

**Tabel 5.** Hasil Uji t (Parsial)

| NO | Variabel Bebas  | t-Tabel | t-Hitung | Signifikansi | Keterangan                         |
|----|-----------------|---------|----------|--------------|------------------------------------|
| 1. | Pelatihan Kerja | 1,997   | 5,028    | 0,000        | Berpengaruh positif dan signifikan |
| 2. | Beban Kerja     | 1,997   | 0,962    | 0,340        | Tidak berpengaruh signifikan       |
| 3. | Fasilitas Kerja | 1,997   | 4,443    | 0,000        | Berpengaruh positif dan signifikan |

Sumber:

Hasil olah data dengan SPSS, 2026

a) Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ): Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,028 dengan tingkat signifikansi 0,000. Diketahui bahwa t hitung > t tabel (5,028 > 1,997) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05

(0,000 < 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial pelatihan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b) Beban Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y): Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 0,962 dengan tingkat signifikansi 0,340. Diketahui bahwa t hitung < t tabel (0,962 < 1,997) dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,340 > 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial beban kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

c) Fasilitas Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y): Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,443 dengan tingkat signifikansi 0,000. Diketahui bahwa t hitung > t tabel (4,443 > 1,997) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial fasilitas kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## 2) Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung terhadap nilai F-tabel pada taraf signifikansi sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

| Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 7675,940       | 3  | 2558,647    | 30,042 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual   | 5621,203       | 66 | 85,170      | -      | -                 |
| Total      | 13297,143      | 69 | -           | -      | -                 |

Pada tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 30,042 dengan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan tabel distribusi F pada taraf signifikansi 5% dengan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 66$ , diperoleh nilai F tabel sebesar 2,74. Dengan demikian F hitung lebih besar dibandingkan F tabel (30,042 > 2,74) serta memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_3$ ) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## F. Pembahasan

### 1. Pengaruh Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 6, pelatihan kerja memiliki koefisien  $\beta_1 = 0,553$  dengan nilai t-hitung = 5,028 > t-tabel = 1,667 dan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga  $H_1$  diterima. Hasil analisis deskriptif menunjukkan grand mean pelatihan kerja sebesar 3,70 dengan kategori "Baik". Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebagai perusahaan layanan jaringan berbasis teknologi, pelatihan yang relevan dan terstruktur menjadi kunci agar karyawan mampu menangani berbagai jenis gangguan jaringan secara cepat dan tepat [6]. Hasil ini sejalan dengan Sulistiani & Sulaeman [3], Lestari & Afifah [15], dan Sa'adah et al. [8].

### 2. Pengaruh Beban Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 6, beban kerja memiliki koefisien  $\beta_2 = 0,172$  dengan nilai t-hitung = 0,962 < t-tabel = 1,667 dan signifikansi 0,340 > 0,05, sehingga  $H_2$  ditolak. Hasil analisis deskriptif menunjukkan grand mean beban kerja sebesar 3,50 dengan kategori "Baik". Tidak signifikannya pengaruh beban kerja secara parsial kemungkinan disebabkan oleh adaptasi karyawan teknisi yang telah terbiasa menghadapi tuntutan work order harian, serta didukung pelatihan dan fasilitas kerja yang memadai. Temuan ini sejalan dengan Sulistiani & Sulaeman [3], namun berbeda dengan Sa'adah et al. [8] dan Abaharis & Dwinanda [7], kemungkinan karena perbedaan karakteristik industri dan tingkat adaptasi karyawan.

### 3. Pengaruh Fasilitas Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 6, fasilitas kerja memiliki koefisien  $\beta_3 = 0,409$  dengan nilai t-hitung = 4,443 > t-tabel = 1,667 dan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga  $H_3$  diterima. Hasil analisis deskriptif menunjukkan grand mean fasilitas kerja sebesar 3,70 dengan kategori "Baik". Hal ini mengindikasikan bahwa semakin memadai fasilitas kerja yang disediakan perusahaan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Teknisi yang menangani instalasi dan perbaikan jaringan membutuhkan peralatan operasional yang berfungsi baik, kendaraan yang layak, serta perlengkapan teknis yang lengkap agar dapat menyelesaikan setiap work order secara efektif dan tepat waktu [10]. Hasil ini sejalan dengan Manullang et al. [13], Wijaya et al. [5], dan Abaharis & Dwinanda [7].

### 4. Pengaruh Pelatihan Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), dan Fasilitas Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji F yang disajikan pada Tabel 6, variabel pelatihan kerja, beban kerja, dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F-hitung = 30,042 > F-tabel = 2,74; sig. 0,000 < 0,05). Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,577 atau 57,7%, yang berarti ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 57,7% variasi kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak terbentuk dari satu aspek tunggal, melainkan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor organisasional. Temuan ini sejalan dengan Indriyanah et al. [6] serta Witara

& Setiyawan [14] yang menyatakan bahwa pelatihan kerja, beban kerja, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## VII. Kesimpulan

Penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap pemahaman faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan penyedia layanan jaringan berbasis teknologi, khususnya PT Citratel Regional Sidoarjo. Hasil penelitian membuktikan bahwa pelatihan kerja, beban kerja, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $F$ -hitung = 30,042 >  $F$ -tabel = 2,74;  $R$  Square = 57,7%), yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dibentuk oleh kombinasi terintegrasi dari kualitas pelatihan, pengelolaan beban tugas, dan kelengkapan fasilitas pendukung kerja; secara parsial, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t$ -hitung = 5,028;  $\beta$  = 0,553), fasilitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan ( $t$ -hitung = 4,443;  $\beta$  = 0,409), sementara beban kerja tidak berpengaruh signifikan ( $t$ -hitung = 0,962; sig. 0,340 > 0,05) karena karyawan dinilai telah memiliki kapasitas adaptasi yang memadai dalam menghadapi tuntutan operasional sehari-hari; untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memperluas cakupan variabel penelitian dengan memasukkan faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau lingkungan kerja, serta memperluas objek penelitian ke perusahaan penyedia layanan jaringan lainnya agar hasil yang diperoleh dapat digeneralisasi secara lebih luas.

## References

1. A. Hidayat, "Penetrasi Internet di Indonesia Capai 79% pada 2024," *Jurnal Teknologi Informasi*, vol. 2, no. 1, pp. 1–9, 2024.
2. E. Budiyanto, M. Mochklas, and C. A. Rizky, *Buku Ajar Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja*. Sidoarjo: CV. AA. Rizky, 2020.
3. E. Sulistiani and A. Sulaeman, "Pengaruh Beban Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Jasa Indokor di Jakarta Selatan," *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, vol. 1, no. 3, pp. 896–902, 2024. [Online]. Available: <https://doi.org/10.55606/cakrawala.v1i3.214>
4. E. Mahawati, I. Yuniwati, R. Ferinia, T. Fani, A. P. Sari, Q. Fitriyatun, and I. K. Dewi, *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
5. O. Wijaya, I. Y. Astuti, and E. Krisnamurti, "Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Indonesia Makmur Kediri," *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, vol. 1, no. 3, p. 74, 2022. [Online]. Available: <https://doi.org/10.55606/jupiman.v1i3.490>
6. A. Indriyanah, D. Sudiantini, and B. Narpati, "Pengaruh Pelatihan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ," *Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, vol. 2, no. 8, pp. 395–402, 2024. [Online]. Available: <https://doi.org/10.56127/jiem.v2i8.1312>
7. H. Abaharis and S. Dwinanda, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lembah Karet Padang," *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, vol. 1, no. 2, pp. 91–104, 2023. [Online]. Available: <https://doi.org/10.61132/sammajiva.v1i2.47>
8. R. Astuti, C. S. Wahyuning, and F. Kustianto, *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022.
9. N. K. E. K. Y. Parwita, L. G. B. Nadra, and S., "Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Emas*, vol. 6, no. 6, pp. 1220–1235, 2025. [Online]. Available: <https://doi.org/10.54783/emas.v6i6.1523>
10. H. I. Dianto and S. P. N. Witra, "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Medan Distribusindo Raya (MDR) di Kota Medan," *Journal Emas*, vol. 6, no. 1, p. 68, 2023. [Online]. Available: <https://doi.org/10.54783/emas.v6i1.783>
11. A. R. Edy, B. Thasya, and Yuliadi, "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara," *JIMAPAS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Pemasaran*, vol. 2, no. 2, pp. 96–104, 2021.
12. M. Ikaningtyas, "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik dan Layanan Service PT Hasta Putera Perkasa Surabaya," *Journal Publicuho*, vol. 6, no. 1, pp. 178–188, 2023. [Online]. Available: <https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i1.65>
13. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta, 2021.
14. K. Witara and B. S. Setiyawan, "Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Mitra Piranti Sidoarjo," *Media Mahardhika*, vol. 21, no. 3, pp. 378–391, 2023. [Online]. Available: <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v21i3.512>
15. S. Lestari and D. Afifah, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi)," *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 93–110, 2020. [Online]. Available: <https://doi.org/10.33755/kinerja.v3i1.122>