

Pengaruh Tekanan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ubaedillah mudakir¹, Raisa Hillia Aini Syfa²

^{1,2} Universitas Cipasung Tasikmalaya, Indonesia

E-mail: ubaedillah1311@gmail.com¹, raisa.hillia2019@uncip.ac.id²

Article History:

Received: 21 Mei 2026

Revised: 15 Juli 2026

Accepted: 29 Juli 2026

Keywords Tekanan Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tekanan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di Nina Wedding Decoration Kabupaten Tasikmalaya. Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam industri jasa dekorasi pernikahan yang menuntut ketepatan waktu, kualitas kerja, dan koordinasi tim yang baik. Sampel penelitian sebanyak 35 responden menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Hasil ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, khususnya pada sektor jasa yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan. Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil kerja secara kuantitas, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Dalam persaingan industri jasa yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan agar tetap kompetitif dan mampu memenuhi harapan pelanggan.

Fenomena yang terjadi pada Nina Wedding Decoration di Kabupaten Tasikmalaya menunjukkan adanya permasalahan dalam kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari ketidaktepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, hasil dekorasi yang kurang konsisten, serta koordinasi tim yang belum optimal. Aktivitas kerja yang meliputi persiapan, distribusi, pemasangan, hingga pembongkaran dekorasi menuntut karyawan bekerja secara cepat dan tepat dalam kondisi lapangan yang dinamis. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan hambatan yang memengaruhi efektivitas kerja, seperti tekanan kerja yang tinggi serta keterbatasan fasilitas kerja yang tersedia.

Secara teoritis, tekanan kerja merupakan kondisi yang dapat memengaruhi kinerja individu, baik secara positif maupun negatif tergantung pada tingkat dan pengelolaannya. Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa tekanan kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan karena menyebabkan kelelahan dan penurunan konsentrasi (Bramasta, Survival, & Hermawati, 2023). Hasil yang menyatakan bahwa tekanan kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja (Kerja, Gunadarma, Bojonegoro, & Akamigas, 2023). Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa dalam kondisi tertentu, tekanan kerja masih dapat ditoleransi oleh karyawan apabila mereka

mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja(Wijaya, 2020).

Selain tekanan kerja, fasilitas kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja(Ihsanudin, 2023).fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Lattifah, 2024). Hal ini yang menyatakan bahwa ketersediaan sarana dan prasarana yang baik dapat mempercepat proses kerja dan meningkatkan kualitas hasil kerja(Hidayat, 2024).

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh tekanan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada sektor perkantoran, manufaktur, dan pemerintahan. Penelitian pada sektor jasa dekorasi pernikahan masih sangat terbatas, padahal sektor ini memiliki karakteristik kerja yang berbeda, seperti berbasis proyek, memiliki target waktu yang ketat, serta membutuhkan mobilitas dan penggunaan fasilitas kerja yang spesifik. Kondisi ini menunjukkan adanya gap penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut.

LANDASAN TEORI

Tekanan Kerja

Tekanan adalah ketika seseorang merasa tertekan dan jiwa mereka berada di luar kemampuan mereka. Jika dibiarkan tanpa solusi yang tepat, ini dapat berdampak pada kesehatan seseorang,(Wulan & Susanto, 2022). Tekanan kerja didefinisikan sebagai proses psikologis atau respons adaptif terhadap perubahan lingkungan, situasi, atau peristiwa yang menyebabkan tekanan fisik dan psikologis yang berlebihan pada seseorang,(Bramasta et al., 2023). Istilah kinerja berasal dari kata dalam bahasa Inggris “to perform” yang dapat diartikan sebagai melakukan, menjalankan, melaksanakan, memenuhi kewajiban, menyembpurnakan tanggung jawab, melakukan sesuatu yang diharapkan (Hartini, 2023).

Fasilitas Kerja

fasilitas kerja adalah bentuk pelayanan perusahaan kepada karyawan untuk membantu mereka memenuhi kebutuhan mereka dan meningkatkan kinerja mereka,(Praptiwi & Amalya, 2024). Fasilitas kerja adalah saranafisik yang membantu proses pelaksanaan pekerjaan agar hasil yang dicapai dapat optimal. Fasilitas yang tidak memadai dapat menghambat proses produksi, menurunkan semangat kerja, serta menyebabkan keterlambatan pencapaian targe,(Kinerja, Pada, Citra, & Arthali, 2025). Fasilitas ialah sarana srta prasarana yang memiliki tujuan dalam mempermudah serta memudahkan karyawan melakukan pekerjaannya (Asteria, B., & Muchsin, 2023).

Kinerja Karyawan

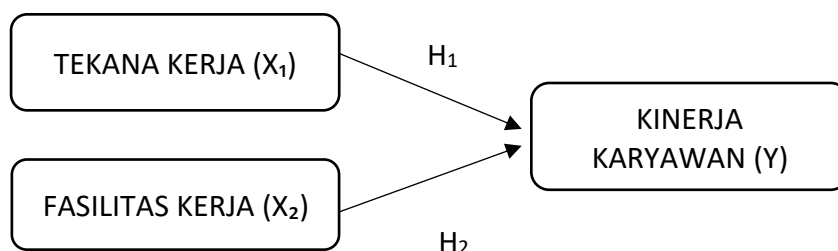
Kinerja merupakan istilah atau sebutan yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja dinyatakan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*,(Aulia & Lestari, 2024). Kiner didefinisikan sebagai tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur.Kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuan pekerjaannya,(Sitorus, 2023). Kinerja adalah menilai rasional hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan (Fitriana, 2022).

METODE PENELITIAN

Studi ini merupakan metodologi kuantitatif yang relevan dan asosiatif untuk mengetahui bagaimana tekanan kerja dan fasilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan (Y), tekanan kerja (X1), fasilitas kerja (X2) adalah subjek penelitian. Penelitian melibatkan pegawai Nina Wedding Decoration di Kabupaten Tasikmalaya. Studi ini melibatkan 35 pegawai, dan populasi diambil dengan teknik sampling jenuh. Kuesioner dan skla liket digunakan untuk

mengumpulkan data (Sugiyono, 2020).

Data diuji menggunakan SPSS untuk validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik seperti normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Selanjutnya data di analisis menggunakan regresi berganda linier, uji t, uji F, dan koefisien determinasi untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan (Ghozali, 2011).



Gambar 1. kerangka pemikiran

Sumber: Data diolah 2026

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Tekanan kerja (X1)					
No	pertayaan	R- tabel	R- hitung	Sig	Keterangan
1.	TK 1	0,334	0,807	0,000	Valid
2.	TK 2		0,843	0,000	Valid
3.	TK 3		0,691	0,000	Valid
4.	TK 4		0,732	0,000	Valid
5.	TK 5		0,635	0,000	Valid
6.	TK 6		0,677	0,000	Valid
Fasilitas kerja (X2)					
No	pertayaan	R- Tabel	R- hitung	sig	Kerangka
1.	FK 1	0,334	0,615	0,000	Valid
2.	FK 2		0,787	0,000	Valid
3.	FK 3		0,642	0,000	Valid
4.	FK 4		0,765	0,000	Valid
5.	FK 5		0,507	0,002	Valid
6.	FK 6		0,772	0,000	Valid
KINERJA KARYAWAN (Y)					
No	Pertanyaan	R- Tabel	R-Hitung	Sig	Keterangan
1.	KJ 1	0,334	0,870	0,000	Valid
2.	KJ 2		0,840	0,000	Valid
3.	KJ 3		0,787	0,000	Valid
4.	KJ 4		0,838	0,000	Valid
5.	KJ 5		0,763	0,000	Valid

6.	KJ 6		0,781	0,000	Valid
----	------	--	-------	-------	-------

Sumber: Data diolah 2026

Secara keseluruhan, seluruh item pernyataan pada variabel tekanan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan valid, sehingga instrumen penelitian ini dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2. Uji Reabilitas

Tabel 2. Uji Relabilitas

Tekanan kerja (X1)	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,785	6
Fasilitas kerja (X2)	
0,770	6
Kinerja karyawan (Y)	
0,820	6

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel tekanan kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,785, fasilitas kerja sebesar 0,770, dan kinerja karyawan sebesar 0,820. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dinyatakan reliabel, layak digunakan dalam analisis penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,73079577
Most Extreme Differences	Absolute	0,087
	Positive	0,074
	Negative	-0,087
Test Statistic		0,087

Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
---------------------------	--	---------------------

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam penelitian ini telah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,460	5,879		1,609	0,117		
	X1	-0,175	0,183	-0,130	-0,957	0,346	0,920	1,087
	X2	0,751	0,161	0,630	4,657	0,000	0,920	1,087

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel tekanan kerja (X1) dan fasilitas kerja (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,920 ($>0,10$) dan nilai VIF sebesar 1,087 (<10). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen, sehingga model regresi yang digunakan layak dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	5,352	3,538		1,513	0,140
	X1	-0,018	0,110	-0,030	-0,166	0,869
	X2	-0,061	0,097	-0,115	-0,629	0,534

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, variabel tekanan kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,346 ($>0,05$) sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap residual. Sementara itu, variabel fasilitas kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap residual.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model mengalami indikasi heteroskedastisitas karena terdapat salah satu variabel independen yang signifikan, sehingga asumsi homoskedastisitas belum sepenuhnya terpenuhi.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Model	B (koefisien)	Std Error
constant	9,460	5,879
X1	-0,183	0,183
X2	0,751	0,161

Sumber: Data diolah 2026

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa (X_2) fasilitas kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan (X_1) tekanan kerja terhadap (Y) kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi fasilitas kerja yang lebih besar yaitu 0,751 dibandingkan dengan koefisien tekanan kerja sebesar -0,175. Selain itu, hanya variabel fasilitas kerja yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Model

a. Uji F

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	649,065	2	324,533	13,648	,000 ^b
	Residual	760,935	32	23,779		
	Total	1410,000	34			

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji F (ANOVA), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$) dengan nilai F hitung sebesar 13,648. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tekanan kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,678 ^a	0,460	0,427	4,87639

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,460. Hal

ini menunjukkan bahwa sebesar 46% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel tekanan kerja dan fasilitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 54% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,427 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik.

5. Uji Hipotesis

a.Uji t

Tabel 9. Uji t

Coefficients ^a						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	9,460	5,879		1,609	0,117
	X1	-0,175	0,183	-0,130	-0,957	0,346
	X2	0,751	0,161	0,630	4,657	0,000

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel tekanan kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,346 ($>0,05$) dan nilai t hitung -0,957, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel fasilitas kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$) dan nilai t hitung 4,657, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial hanya fasilitas kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan tekanan kerja tidak berpengaruh signifikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa tekanan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Nina Wedding Decoration* di Kabupaten tasikmalaya. Secara arah hubungan, nilai koefisien beta bernilai negatif (-0,130), yang berarti tekanan kerja cenderung menurunkan kinerja karyawan, namun karena pengaruh tersebut tidak signifikan maka tekanan kerja tidak menjadi faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam penelitian ini. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun tekanan kerja yang dirasakan karyawan tergolong tinggi, kondisi tersebut masih dapat ditoleransi atau dikelola dengan baik, sehingga karyawan tetap mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target meskipun menghadapi tuntutan waktu, beban kerja, dan kondisi lapangan yang cukup berat. Temuan ini berbeda dengan teori dan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa tekanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang kemungkinan disebabkan oleh karakteristik pekerjaan di *Nina Wedding Decoration* yang bersifat dinamis dan penuh tekanan sehingga karyawan sudah terbiasa dan mampu beradaptasi.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien beta sebesar 0,630 menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya, semakin baik fasilitas kerja yang tersedia, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil ini

sejalan dengan kondisi di lapangan, di mana keterbatasan fasilitas seperti alat dekorasi, sarana transportasi, dan sistem penyimpanan terbukti menghambat proses kerja. Ketika fasilitas kerja tidak memadai, karyawan membutuhkan waktu lebih lama dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga produktivitas dan kualitas kerja menurun.

Sebaliknya, apabila fasilitas kerja tersedia secara lengkap dan dalam kondisi baik, maka pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat, lebih rapi, dan lebih efisien. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh tekanan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di Nina Wedding Decoration Kabupaten Tasikmalaya, dapat disimpulkan bahwa tekanan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun memiliki arah hubungan negatif, tekanan kerja yang dialami karyawan masih dapat ditoleransi dan dikelola dengan baik, sehingga tidak menjadi faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Sebaliknya, fasilitas kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan efektivitas, efisiensi, serta kualitas hasil kerja karyawan. Fasilitas kerja menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan jasa dekorasi pernikahan.

Secara fraktis, perusahaan disarankan untuk memprioritaskan peningkatan fasilitas kerja, seperti penyediaan alat yang memadai, perbaikan sarana kerja, serta pengelolaan sistem kerja yang efektif guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain serta memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Asteria, B., & Muchsin, A. (2023). (2023). No Title, *12*(1), 506–527.
- Aulia, S., & Lestari, T. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pasti Laba Solusi Teknologi (Rekalaba), *2*(c), 151–159.
- Bramasta, R. V., Survival, S., & Hermawati, A. (2023). Efek Tekanan Pekerjaan Terhadap Stres Kerja Serta Implikasinya Pada Keinginan Untuk Pindah Pada Karyawan. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, *2*(4), 236–247.
- Fitriana, H. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *1*, 112–115.
- Ghozali. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS19*. Retrieved from ilide.info-ghozali-imam-2011-aplikasi-analisis-mult-pr_89f34d6d105f4b9d1127620ae31b2210.pdf
- Hartini. (2023). *Kinerja Karyawan – Hartini*, 2023.
- Hidayat, M. S. (2024). No Title.
- Ihsanudin, D. (2023). Kerja terhadap disiplin kerja (Survei Pada Karyawan Mayasi Kota Tasikmalaya), *9*(1).
- Kerja, L., Gunadarma, U., Bojonegoro, S. M., & Akamigas, P. E. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan, *7*(April), 1032–1051.
- Kinerja, T., Pada, K., Citra, P. T., & Arthali, D. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja, *4*(3), 7875–7883.
- Lattifah, Z. dan R. (2024). 485-498, *2*(7), 485–498.

- Praptiwi, S., & Amalya, W. R. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja , Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengadilan Agama Tanjung Karang, 5(5), 1027–1039.
- Sitorus, J. (2023). Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas Iia Pematangsiantar, 1(2).
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Alfabeta Bandung.
- Wijaya, P. (2020). No Title, (3).
- Wulan, S. Y., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh tekanan kerja Dari Atasan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada PT xxx. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 22–33. Retrieved from <https://journal.sinov.id/index.php/jurimbik>