

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. MERAK JAYA BETON adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang beton siap pakai (ready mix concrete). Pada tahun 1989 UD.MERAK JAYA pertama kali berdiri di Pasuruan Jawa Timur dan bergerak dalam bidang pemecah batu (*stone Crusher*). Pada tahun 2002 PT MERAK JAYA BETON yang bergerak dalam bidang beton siap pakai (*ready mix Concrete*) mendirikan batching plant pertama di Pasuruan Jawa Timur. Pada Tahun 2011 PT MERAK JAYA BETON mendirikan batching plant di Bali dan pada Tahun 2012 menambah batching plant di karawang Jakarta. Seiring berjalan nya waktu PT MERAK JAYA BETON telah mendirikan batching plant dengan metode wet mix dan dry mix di seluruh jawa dan bali.

4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan

PT MERAK JAYA BETON sangat bertekad dalam menghasilkan produk beberapa beton dan split yang memberikan kepuasan kepada para pelanggan sesuai berdasarkan visi dan misi perusahaan. Visi yang di usung untuk menjadikan perusahaan yang bisa di percaya pada ready mix dan precast serta menjamin kepuasan para pelanggan adalah **“menjadi yang utama dalam kualitas dan pelayanan dalam industri beton dan split”**. Untuk mewujudkan visi tersebut, beberapa misi yang menjadi sasaran adalah :

- Memberikan produk dan serta pelayanan berkualitas secara prima dalam menjaga kepercayaan pelanggan.
- Mengembangkan layana untuk memenuhi kebutuhan pasar beton dan split.
- Menjaga konsistensi mutu beton dan split yang diproduksi memenuhi standart mutu beton yang berlaku.
- Menciptakan *brand image* **MERAK JAYA BETON** di Indonesia dengan melakukan peningkatan secara berkesinambungan di segala bidang.
- Memelihara dan meningkatkan sistem informasi dan sistem manajemen mutu.
- Menjamin dan memelihara pemenuhan standart keselamatan dan kesehatan kerja (K3) baik dari SDM, alat-alat produksi serta pendukungnya.

4.1.3 Komitmen

PT. MERAK JAYA BETON mempunyai komitmen untuk menjadi perusahaan besar dibidangnya.

- ***Optimized Human Resources***

Mengembangkan sumber daya manusia yang terlatih, tangguh, jujur dan memahami orientasi pasar di seluruh lini, dengan melakukan pelatihan teknis dan kaderisasi di semua bagian.

- ***Qualified Armada***

Menjamin tersedianya armada dalam jumlah yang cukup dengan kondisi baik dan siap pakai. Lebih dari 300 unit armada *truck mixer* dengan kapasitas 5 - 8 m³ yang tersebar di seluruh *batching plant* siap untuk menjamin pengiriman sesuai dengan permintaan pelanggan.

- ***Raw Material***

Menjamin ketersediaan bahan baku pada setiap *batching*. Didukung oleh *stone crusher* di beberapa daerah yang dimiliki serta perusahaan semen terbesar sebagai rekanan, maka PT. Merak Jaya Beton siap melayani permintaan pelanggan.

- ***Computerized System***

Menggunakan *Computerized System* di semua *batching plant* dan laboratorium untuk menjamin kualitas bahan baku dan bahan jadi sesuai dengan standart mutu yang berlaku.

- ***Research & Innovation***

PT. Merak Jaya Beton terus melakukan riset dan inovasi serta perbaikan di semua lini untuk mengimbangi kebutuhan dan perkembangan teknologi beton.

4.1.4 Material Support

Sebagai perusahaan ready mix terbesar didukung oleh ketersediaan material dengan kualitas dan kuantitas yang maksimal.

- ***Semen***

Bekerjasama dengan perusahaan semen terbesar sebagai vendor, menggunakan semen terbaik sesuai dengan spesifikasi beton yang dibutuhkan.

- ***Coarse & Fine Agregat***

Didukung dengan *plant stone crusher* yang dimiliki di beberapa wilayah Jawa dan Bali dengan kapasitas rata-rata 3.000 m³ perhari, yang siap menyediakan kebutuhan agregat di setiap *batching plant* Jawa dan Bali. Berikut *plant stone crusher* di bawah naungan PT. MERAK JAYA BETON Group :

- ✓ *Stone crusher* Purwakarta - Jawa Barat
- ✓ *Stone crusher* Mojokerto Jawa Timur
- ✓ *Stone crusher* Poh Gading Jawa Timur
- ✓ *Stone crusher* Mojokerto Jawa Timur
- ✓ *Stone crusher* Jember Jawa Timur

✓ *Stone crusher* Karangasem Bali

bekerjasama dengan beberapa vendor untuk pengadaan *fine agregat* untuk memenuhi kebutuhan raw material sesuai dengan permintaan pasar. Selain itu juga mempunyai *quarry fine agregat* dengan kapasitas 100 dump truck.

- **Additive**

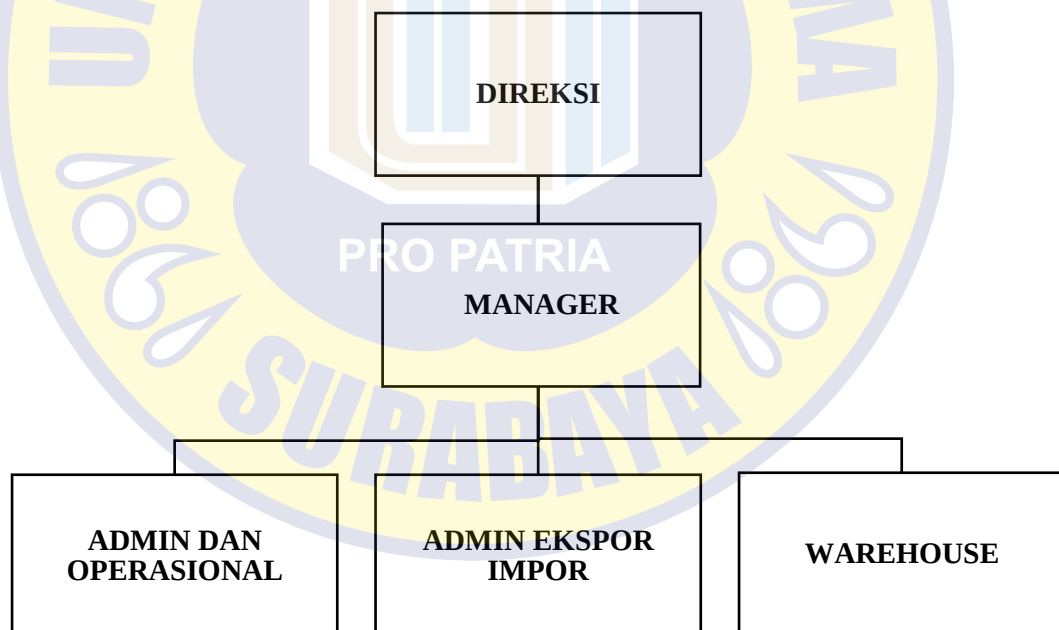
Untuk mencapai karakteristik beton dan tuntutan pasar akan teknologi beton, beberapa vendor Additive menjadi bagian penting bagi proses produksi dan program Riset & Development (R & D).

4.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan dan Job Discription

PT. Merak Jaya Beton pada departemen *trucking management system* menggunakan bentuk organisasi lini dan staff, yaitu tipe organisasi yang mengenal satu komando, sehingga setiap pekerjaan dalam organisasi hanya mengenal satu pimpinan yang di bawahinya.

Bagan struktur organisasi PT. Merak Jaya Beton pada departemen *trucking management system* dapat dilihat pada gambar 4.1.5.1

Struktur Organisasi



Gambar 4.1. Struktur Organisasi.

Adapun tugas dan wewenang serta tanggung jawab pada organisasi tersebut adalah sebagai berikut

1. Direktur

Merupakan pemegang kekuasaan perusahaan yang utama dan bertanggung jawab terhadap sukses nya perusahaan. Direktur bertugas dan bertanggung jawab :

- a. Merumuskan dan menetapkan strategi perusahaan dan strategi usaha
- b. Merumuskan dan menetapkan program kerja dan kebijakan umum yang di perlukan sebagai

pedoman dalam menjalankan operasional perusahaan

- c. Mewakili perusahaan dalam melakukan hubungan dengan pihak ketiga
- d. Mempertimbangkan anggaran dan pendapatan belanja perusahaan
- e. Menyetujui sistem gaji
- f. Melakukan evaluasi secara berkala atas pelaksanaan program kerja dan tujuan perusahaan secara keseluruhan, serta mempertimbangkan dan mengadakan penyesuaian – penyesuaian yang diperlukan.

2. Manager

Mengatur dan mengawasi segala aktivitas yang ada di dalam manajemen, agar pekerjaan bias lebih baik, efektif dan efisien sesuai prosedur yang berlaku :

- a. Menentukan standar kualitas kerja yang nantinya harus dipenuhi oleh setiap karyawan, manager harus berpikir analitis dan konseptual
- b. Perencanaan planning menetapkan sasaran strategi mengembangkan rencana kerja untuk mencapai sasaran
- c. Menentukan tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang harus melakukan, bagaimana cara mengelompokkan tugas, siapa harus, melapor siapa, dan dimana keputusan harus dibuat.

3. Admin dan Operasional

Mengatur transportasi dan mengecek kendaraan secara berkala dengan menggunakan sistem Oracle.

- a. Mengecek keadaan ban truk dan melaporkan kepada tasan
- b. Mengecek kondisi truk sesuai SOP yang ada di perusahaan dan memberikan laporan kepada manager
- c. Mengkoordinir mekanik agar bekerja secara maksimal dan tepat waktu

4. Admin Ekspor Impor

Bertanggung jawab untuk menyiapkan dan memeriksa dokumen – dokumen ekspor impor

- a. Menyiapkan dan memberikan laporan kegiatan ekspor – impor kepada manager
- b. Monitoring impor secara legal dan memastikan kesiapan secara administratif
- c. Koordinasi dengan agen berhubungan ekspor impor

5. Warehouse

- a. Membuat perencanaan pengadaan barang dan distribusinya
- b. Mengawasi dan mengontrol operasional gudang
- c. Menjadi pemimpin bagi semua staf gudang
- d. Mengawasi dan mengontrol semua barang yang masuk dan keluar sesuai dengan SOP
- e. Melakukan pengecekan pada barang yang diterima sesuai SOP

4.2 DESKRIPSI DATA HASIL PENELITIAN

Deskripsi Data yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan untuk memahami hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Merak Jaya Beton Pamotan, Sidoarjo. Teknik pengambil sampel dalam penelitian ini menggunakan dengan cara membagikan angket atau kuesioner pada responden. Berikut ini merupakan penyajian data berkaitan dengan karakteristik responden meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan lama bekerja responden.

4.2.1. Deskripsi Statistik Responden

Profil tentang responden tersebut **antaranya jenis kelamin, usia atau umur, Pendidikan Terakhir dan masa kerja responden**, dapat dilihat gambaran umum mengenai identitas responden.

4.2.1.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dapat dilihat dibawah ini deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, sebagai berikut:

Tabel 4.1. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden
Laki-Laki	42
Perempuan	12
Total	54

Berdasarkan Tabel 4.1 bahwa sebagian besar karyawan PT. Merak Jaya Beton Pamotan, Sidoarjo yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 23 orang dan sisanya sebanyak 29 orang berjenis kelamin perempuan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Merak Jaya Beton Pamotan, Sidoarjo departemen Trucking Managemen System adalah Laki-Laki, karena sebagian besar beban pekerjaan perusahaan yang dibidang departemen Trucking Managemen System lebih sesuai untuk laki-laki.

4.2.1.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia atau Umur

Dapat dilihat dibawah ini deskripsi responden berdasarkan usia atau umur, sebagai berikut:

Tabel 4.2. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia atau Umur

Usia atau Umur	Jumlah Responden
< 25 tahun	28
25-35 tahun	12
36 -45 tahun	10
> 45 tahun	4
Total	54

Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 52 responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, karyawan yang berusia < 25 tahun sebanyak 3 orang, usia 25 - 35 tahun sebanyak 12 orang, usia 36 - 45 tahun sebanyak 10 orang, usia > 45 tahun sebanyak 4 orang. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 25 tahun s/d 45 tahun. Artinya karyawan PT. Merak Jaya Beton Pamotan berada pada usia yang masih produktif, sehingga mampu memberikan kreativitas kerja dalam mencapai tujuan instansi.

4.2.1.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dapat dilihat dibawah ini deskripsi responden berdasarkan Pendidikan Terakhir, sebagai berikut:

Tabel 4.3. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden
SLTP/Sederajat	4
SLTA/Sederajat	24
Diploma	3
Sarjana (S1)	21
Sarjana (S2) dan (S3)	2
Total	54

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini responden dengan tamatan SLTP sebanyak 4 orang, tamatan SLTA sebanyak 24 orang, tamatan Diploma sebanyak 3 orang, tamatan Sarjana (S1) sebanyak 21 orang, tamatan Sarjana (S1) dan (S2) sebanyak 2 orang.

4.2.1.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dapat dilihat dibawah ini deskripsi responden berdasarkan Masa Kerja, sebagai berikut:

Tabel 4.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden
< 10 Tahun	44
10 - 20 Tahun	7
> 20 Tahun	3
Total	54

Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 54 responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, karyawan dengan masa kerja < 10 tahun sebanyak 44 orang, masa kerja 10 – 20 tahun sebanyak 7 orang, masa kerja > 20 tahun sebanyak 3 orang.

4.3 HASIL PENELITIAN (PERHITUNGAN DAN PENGOLAHAN DATA)

4.3.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi data hasil yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 54 karyawan PT. Merak Jaya Beton, Pamotan pada departemen Trucking Managemen System terdiri dari 3 variabel bebas yaitu Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan satu variable terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Dari deskripsi data hasil terlihat gambaran kecenderungan jawaban semua responden apakah responden menjawab Sangat Setuju, Setuju, Cukup Setuju, Tidak Setuju, dan atau Sangat Tidak Setuju. Untuk mendeskripsi serta menguji pengaruh dari variable bebas dan variable terikat dalam peneitian ini, maka pada bagian ini akan disajikan deskripsi masing-masing variable berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan.

Penentuan yang telah di tetapkan pada skala linkert yaitu :

Nilai Maximum : 5

Nilai Minimum : 1

Rentan Skala : $(5-1) / 5 = 0,8$

Kategori :

1,00 – 1,80 : Sangat Buruk

1,81 – 2,60 : Buruk

2,61 – 3,40 : Cukup

3,41 – 4,20 : Baik

4,21 – 5,00 : Sangat Baik

Berdasarkan ketentuan ini, peneliti menyajikan respon terhadap responden indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

4.3.1.1. Beban Kerja

Berdasarkan hasil jawaban yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner dan telah dianalisis dapat diketahui bahwa data deskriptif mengenai beban kerja (X1), dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.5. Beban Kerja (X1)

VARIABEL	FREQUENCY AND PERCENT					MEAN
	STS	TS	CS	S	SS	
X1.1	3	7	14	15	15	3,59
	5,6%	13,0%	25,9%	27,8%	27,8%	
X1.2	1	2	9	17	25	4,17
	1,9%	3,7%	16,7%	31,5%	46,3%	
X1.3	4	4	13	23	10	3,57
	7,4%	7,4%	24,1%	42,6%	18,5%	
X1.4	5	18	7	11	13	3,17
	9,3%	33,3%	13,0%	20,4%	24,1%	

X1.5	4	20	12	11	7	2,94
	7,4%	37,0%	22,2%	20,4%	13,0%	
X1.6	0	3	17	13	21	3,96
	0,0%	5,6%	31,5%	24,1%	38,9%	
X1.7	6	10	11	11	16	3,39
	11,1%	18,5%	20,4%	20,4%	29,6%	
X1.8	1	6	18	12	17	3,70
	1,9%	11,1	33,3	22,2	31,5	
Nilai Rata - Rata Variabel Beban Kerja						3,58

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Dilihat dari Tabel 4.5, untuk variabel beban kerja diketahui bahwa mean (rata-rata) sebesar 3,58 dalam kategori baik dan dapat dilihat pada table diatas responden karyawan dengan jawaban paling terbanyak yaitu sangat setuju. Pada varibel X1.2 memiliki rata-rata tertinggi sebesar 4,17, sedangkan variabel X1.5 mendapatkan nilai rata-rata paling rendah yaitu 2,94.

4.3.1.2. Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil jawaban yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner dan telah dianalisis dapat diketahui bahwa data deskriptif mengenai lingkungan kerja (X2), dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.6. Lingkungan Kerja (X2)

VARIABEL	FREQUENCY AND PERCENT					MEAN
	STS	TS	CS	S	SS	
X2.1	0	3	11	18	22	4,09
	0,0%	5,6%	20,4%	33,3%	40,7%	
X2.2	0	6	9	20	19	3,96
	0,0%	11,1%	16,7%	37,0%	35,2%	
X2.3	0	7	11	14	22	3,94
	0,0%	13,0%	20,4%	25,9%	40,7%	
X2.4	2	7	13	10	22	3,80
	3,7%	13,0%	24,1%	18,5%	40,7%	
X2.5	0	1	11	14	28	4,28
	0,0%	1,9%	20,4%	25,9%	51,9%	
X2.6	0	5	9	15	25	4,11
	0,0%	9,3%	16,7%	27,8%	46,3%	
X2.7	2	5	15	13	19	3,78
	3,7%	9,3%	27,8%	24,1%	35,2%	
Nilai Rata - Rata Variabel Lingkungan Kerja						3,96

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Dilihat dari Tabel 4.6, untuk variabel beban kerja diketahui bahwa mean (rata-rata) sebesar 3,96 dalam kategori baik, dan dapat dilihat pada table diatas responden karyawan dengan jawaban paling terbanyak yaitu sangat setuju. Pada varibel X2.5 memiliki rata-rata tertinggi sebesar 4,28, sedangkan variabel X2.7 mendapatkan nilai rata-rata paling rendah yaitu 3,78.

4.3.1.3. Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil jawaban yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner dan telah dianalisis dapat diketahui bahwa data deskriptif mengenai motivasi kerja (X3), dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.7. Motivasi Kerja (X3)

VARIABEL	FREQUENCY AND PERCENT					MEAN
	STS	TS	CS	S	SS	
X3.1	0	1	3	21	29	4,44
	0,0%	1,9%	5,6%	38,9%	53,7%	
X3.2	1	1	6	11	35	4,44
	1,9%	1,9%	11,1%	20,4%	64,8%	
X3.3	1	0	12	19	22	4,13
	1,9%	0,0%	22,2%	35,2%	40,7%	
X3.4	0	9	12	9	24	3,89
	0,0%	16,7%	22,2%	16,7%	44,4%	
X3.5	1	8	8	11	26	3,98
	1,9%	14,8%	14,8%	20,4%	48,1%	
X3.6	1	8	13	11	21	3,80
	1,9%	14,8%	24,1%	20,4%	38,9%	
Nilai Rata - Rata Variabel Motivasi Kerja						4,06

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Dilihat dari Tabel 4.7, untuk variabel beban kerja diketahui bahwa mean (rata-rata) sebesar 4,06 dalam kategori baik, dan dapat dilihat pada table diatas responden karyawan dengan jawaban paling terbanyak yaitu sangat setuju. Pada varibel X3.1 dan X3.2 memiliki rata-rata tertinggi sebesar 4,44, sedangkan variabel X3.6 mendapatkan nilai rata-rata paling rendah yaitu 3,80.

4.3.1.4. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil jawaban yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner dan telah dianalisis dapat diketahui bahwa data deskriptif mengenai kinerja karyawan (Y), dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.8. Kinerja Karyawan (Y)

VARIABEL	FREQUENCY AND PERCENT					MEAN
	STS	TS	TT	S	SS	
Y1	0	0	8	19	27	4,35
	0,0%	0,0%	14,8%	35,2%	50,0%	
Y2	0	0	5	14	35	4,56
	0,0%	0,0%	9,3%	25,9%	64,8%	
Y3	0	0	9	25	20	4,20
	0,0%	0,0%	16,7%	46,3%	37,0%	
Y4	0	0	11	21	22	4,20
	0,0%	0,0%	20,4%	38,9%	40,7%	
Y5	0	0	8	26	20	4,22
	0,0%	0,0%	14,8%	48,1%	37,0%	
Y6	0	0	13	25	16	4,06
	0,0%	0,0%	24,1%	46,3%	29,6%	
Y7	0	0	15	19	20	4,09
	0,0%	0,0%	27,8%	35,2%	37,0%	
Y8	0	0	11	19	24	4,24
	0,0%	0,0%	20,4%	35,2%	44,4%	
Nilai Rata - Rata Variabel Kinerja Karyawan						4,21

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Dilihat dari Tabel 4.8, untuk variabel beban kerja diketahui bahwa mean (rata-rata) sebesar 4,21 dalam kategori sangat baik, dan dapat dilihat pada table diatas responden karyawan dengan jawaban paling terbanyak yaitu sangat setuju. Pada varibel Y2 memiliki rata-rata tertinggi sebesar 4,56, sedangkan variabel Y6 mendapatkan nilai rata-rata paling rendah yaitu 4,06.

4.4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.4.1. Uji Validitas

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan program SPSS. Dimana untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, kita lihat tampilan output Cronbach Alpha pada kolom Correlation Item-Total Corelation. Bandingkan nilai Correlation Item-Total Corelation dengan hasil perhitungan r tabel. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$, jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid, sedangkan pada penelitian ini nilai $r \text{ tabel} = N = 54 = 0,266$ maka di ganti, jadi

kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,266 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas dapat di lihat pada Tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan

Variabel	r Hitung	Keterangan
Beban Kerja	0,493	Valid
	0,425	Valid
	0,511	Valid
	0,484	Valid
	0,403	Valid
	0,406	Valid
	0,434	Valid
	0,382	Valid
Lingkungan Kerja	0,386	Valid
	0,404	Valid
	0,387	Valid
	0,546	Valid
	0,306	Valid
	0,365	Valid
	0,459	Valid
Motivasi Kerja	0,555	Valid
	0,402	Valid
	0,494	Valid
	0,469	Valid
	0,477	Valid
	0,495	Valid
Kinerja Karyawan	0,343	Valid
	0,312	Valid
	0,366	Valid
	0,423	Valid
	0,430	Valid
	0,367	Valid
	0,508	Valid
	0,457	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2022

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan keterangan dikatakan valid karena nilai r hitung lebih dari 0,266, variabel dari beban kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu angka yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur didalam mengukur objek yang sama, maka *Cronbach Alpha* akan menunjukkan ada tidak nya konsistensi tersebut antara kuesioner dan sub bagian kelompok kuesioner. Konsistensi internal, untuk mengetahui konsistensi butir – butir kuesioner yang digunakan untuk mengukur *construct*. Suatu *construct* atau variabel dikatakan reliabel pada penelitian ini jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,266. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat di dalam Tabel 4.10 :

Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas

UJI REHABILITAS			
Variabel	Cronbach's Alpha	Standart	keterangan
BEBAN KERJA	0,407	0,266	Reliabel
LINGKUNGAN KERJA	0,320	0,266	Reliabel
MOTIVASI KERJA	0,300	0,266	Reliabel
KINERJA KARYAWAN	0,332	0,266	Reliabel

Sumber : Data Diolah SPSS 2022

Berdasarkan Tabel 4.10 semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,266, maka semua variabel dinyatakan reliabel. Dengan keterangan variabel beban kerja memiliki *Cronbach Alpha* sebesar 0,407 > 0,266, variabel lingkungan kerja memiliki *Cronbach Alpha* sebesar 0,320 > 0,266, variabel motivasi kerja memiliki *Cronbach Alpha* sebesar 0,300 > 0,266, variabel kinerja karyawan memiliki *Cronbach Alpha* sebesar 0,332 > 0,266.

4.4.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini variabel beban kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja digunakan untuk memprediksi pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Merak Jaya Beton.

Tabel 4.11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,505	4,133		6,896	0,000
	Beban Kerja	0,062	0,073	0,121	0,849	0,040
	Lingkungan Kerja	-0,034	0,092	-0,052	-0,376	0,708
	Motivasi Kerja	0,184	0,103	0,251	1,789	0,080

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah SPSS 2022

Dalam menganalisis dari perhitungan regresi berganda menggunakan nilai koefisien regresinya menggunakan hasil (*standardized beta coefficients*) yang dapat mengeliminasi perbedaan unit ukuran pada variabel independen. Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 0,121 X_1 - 0,052 X_2 + 0,251 X_3 + e$$

Persamaan regresi berganda di atas memberikan arti sebagai berikut :

- Nilai koefisien beban kerja bernilai 0,121 memiliki arti bahwa jika variabel beban kerja terjadi peningkatan, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan PT. Merak Jaya Beton Pamotan.
- Nilai koefisien lingkungan kerja bernilai 0,052 dengan arah negatif memiliki arti bahwa jika variabel lingkungan kerja terjadi peningkatan, maka akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan PT. Merak Jaya Beton Pamotan.
- Nilai koefisien motivasi kerja bernilai 0,251 memiliki arti bahwa jika variabel motivasi kerja terjadi peningkatan, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan PT. Merak Jaya Beton Pamotan.
- Berdasarkan persamaan regresi berganda di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja adalah variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Merak Jaya Beton Pamotan, hal ini disebabkan nilai koefisien regresi motivasi kerja paling tinggi yang diikuti oleh variabel beban kerja dan lingkungan kerja.

4.4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat diuji dengan menggunakan uji kolmogorov – Smirnov yang disajikan dalam Tabel 4.12 berikut ini :

Tabel 4.12. Hasil Uji Normalitas

UJI NORMALITAS		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,04411969
Most Extreme Differences	Absolute	0,123
	Positive	0,086
	Negative	-0,123
Test Statistic		0,123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.040 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Diolah SPSS 2022

Berdasarkan perhitungan didapatkan nilai signifikan sebesar 0,40 memiliki nilai lebih besar dari 0,05, Jadi dapat disimpulkan model regresi terdistribusi secara normal.

4.4.4.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat perolehan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai tolerance < 0,10 dan VIF > 10, maka terdapat

korelasi yang terlalu besar di antara salah satu variabel bebas dengan variabel-variabel bebas yang lain, maka terjadi multikolinearitas. Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji data dapat dilihat pada Tabel 4.13 dibawah ini :

Tabel 4.13. Hasil Uji Multikolinearitas

UJI Multikolinearitas			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	BEBAN KERJA	0,922	1,085
	LINGKUNGAN KERJA	0,965	1,037
	MOTIVASI KERJA	0,953	1,049

Sumber : Data Diolah SPSS 2022

Pada Tabel 4.13 bahwa nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai tolerance < 10 . Hasil dari perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan hal yang sama tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF > 10 . Di simpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

4.4.4.3. Uji Heteroskedastitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Melalui uji glejser nilai residual absolute diregresi dengan variabel independen, jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka terdapat indikasi terjadi Heteroskeditas. Hasil uji data dapat dilihat pada Tabel 4.14 dibawah ini :

Tabel 4.14. Hasil Glejser Uji Heteroskedastitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1,931	2,283		-0,846
	Beban Kerja	0,073	0,040	0,256	1,803
	Lingkungan Kerja	0,003	0,051	0,009	0,066
	Motivasi Kerja	0,058	0,057	0,141	1,014

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data Diolah SPSS 2022

Berdasarkan hasil output pengujian SPSS, jelas menunjukkan semua variabel independen mempunyai nilai sig $\geq 0,05$. Maka dari itu secara statistik variabel independen tidak ada nilai signifikan yang mempengaruhi variabel dependen abs_res2. Terlihat dari nilai sig pada setiap variabel independen seluruhnya diatas 0,05. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung tidak terjadinya heterokedastisitas.

4.4.5. Uji Kelayakan Model

4.4.5.1. Uji F

Pada Uji Statistik F dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat Hasil uji data dapat dilihat pada Tabel 4.15 dibawah ini :

Tabel 4.15. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.358	3	5.119	1.156	.000 ^b
	Residual	221.457	50	4.429		
	Total	236.815	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja
Sumber : Data Diolah SPSS 2022

Dari Tabel 4.15 diatas pada nilai F perhitungan hasil regresi sebesar 1,156 dengan probabilitas signifikan 0,000 kurang dari 0,05 atau $\alpha = 5\%$ maka secara simultan variabel beban kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

4.4.5.2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen.. Koefisien determinasi (R²) menggunakan nilai Adjusted R² pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik, dimana nilai Adjusted R² dapat naik turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Hasil uji data dapat dilihat pada Tabel 4.16 dibawah ini :

Tabel 4.16. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.255 ^a	0,065	0,009	2,105

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah SPSS 2022

Nilai adjusted R² sebesar 0,009 dari kinerja karyawan PT. Merak Jaya Beton, Pamotan dapat dijelaskan oleh variabel independen beban kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja sedangkan sisanya $100\% - 0,009\% = 0,91\%$ dijelaskan oleh sebab lain.

4.4.6. Pengujian Hipotesis (T)

4.4.6.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari Uji T pada tabel 4.11 secara parsial variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$ atau H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel beban kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.

4.4.6.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari Uji T pada tabel 4.11 secara parsial variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,708 > 0,05$ atau H_0 diterima dan H_2 ditolak artinya variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

4.4.6.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari Uji T pada tabel 4.11 secara parsial variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,080 > 0,05$ atau H_0 diterima dan H_3 ditolak artinya variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

4.4.7. Pembahasan

4.4.7.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji T didapatkan bahwa hipotesis H_1 diterima yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin besar beban kerja yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan pada PT. Merak Jaya Beton akan semakin menurun. Beban kerja menurut Adil Kurnia (2010) yaitu proses dimana untuk mendapatkan jumlah jam kerja karyawan yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab yang tepat dilimpahkan kepada karyawan.

Jika semakin banyaknya limpahan tanggungjawab (jobdesc) kepada karyawan semakin sering dapat mengakibatkan performa kerja karyawan menurun banyak pekerjaan yang terbengkalai. Seringkali diberikan waktu yang sangat singkat untuk menyelesaikan pekerjaan serta diharuskan menyelesaikan secara bersamaan. Tugas pekerjaan tersebut tentunya membutuhkan jeda waktu, tenaga, pikiran serta sumber daya lainnya untuk dapat menyelesaikan.

Penyediaan sumber daya seringkali terbatas beserta pembagian jobdesc yang tidak tentu penyebab itulah banyak dari karyawan PT. Merak Jaya Beton, Pamotan mengalami penurunan kinerja, muncul rasa tertekan menjadikan karyawan tidak rasional, ragu, tegang, cemas, dan gagal didalam jobdesc yang diberikan. Beban kerja berlebihan seperti ini akan menghalangi seorang karyawan yang bekerja mewujudkan sifat mencintai pekerjaannya. Jika

jobdesc yang diberikan tidak terlalu berlebihan bisa menjadikan kinerja karyawan semakin meningkat dan tentunya mempengaruhi penghasilan perusahaan tersebut. Peneliti ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Halimatusya'diyah dan Djawoto (2018) menemukan bukti bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian terdahulu ada pertentangan dengan penelitian Lukito & Alriani (2018) menemukan bukti bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

4.4.7.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji T didapatkan bahwa hipotesis H_2 ditolak yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. faktor lingkungan kerja suasana tempat kerja yang dirasakan oleh para pegawai disuatu organisasi/instansi baik dirasakan secara langsung ataupun tidak langsung. Untuk menciptakan lingkungan kerja kondusif perusahaan seharusnya mampu mendorong para pekerjanya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh

Pada penelitian PT. Merak Jaya Beton, Pamotan lingkungan kerja tetap memiliki pengaruh namun adanya kekurangan dalam mengukur kinerja karyawan, karena karyawan merasa kinerja yang dihasilkan akan selalu optimal jika dengan diberikannya beban kerja yang sesuai kemampuan, tidak adanya jobdesc belum terklarifikasi dengan jelas sehingga seringkali terjadi tumpang tindih peran dan tanggung jawab pada pekerjaan, dan atau adanya dukungan motivasi dari tempat pekerjaan, sehingga karyawan mampu menghasilkan kinerja yang baik tanpa mementingkan kondisi lingkungan kerjanya. Peneliti ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Halimatusya'diyah dan Djawoto (2018) menemukan bukti bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian terdahulu ada pertentangan dengan penelitian Lukito & Alriani (2018) menemukan bukti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.4.7.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji T didapatkan bahwa hipotesis H_3 ditolak yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Triatna (2015:92) megemukakan bahwa motivasi dan kinerja memiliki keterkaitan satu sama lain. Penelitian mengenai kaitan antara kedua nya menunjukan bahwa motivasi yang baik akan menciptakan kinerja yang baik. Dapat dikatakan jika motivasi sebagai salah satu pendorong seseorang dalam melakukan pekerjaan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar, Semua teori motivasi bertolak belakang prinsip itu tidaklah menutup kemungkinan pada kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang bisa saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya dalam kenyataanya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang sangat tidak disukai, misal dalam kegiatan yang terpaksa dilakukan cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien

Hasil penelitian pada PT. Merak Jaya Beton menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ada atau tidaknya peningkatan

maupun penurunan kinerja tidak dipengaruhi motivasi. Peneliti ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Jelita Caroline Inaray, Olivia S. Nelwan, Victor P.K. Lengkong (2016) menemukan bukti bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian terdahulu ada pertentangan dengan penelitian Ajeng CAhya A & Wachid Fuad R menemukan bukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.4.7.4. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pembahasan ke tiga variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja ini dua diantaranya yakni variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap variabel independen, hanya ada satu variabel yang memiliki pengaruh secara simultan yakni variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian pada PT. Merak Jaya Beton ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Halimatusya'diyah dan Djawoto (2018) menemukan bukti bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu mengenai motivasi kerja sejalan dengan yang dilakukan Jelita Caroline Inaray, Olivia S. Nelwan, Victor P.K. Lengkong (2016) menemukan bukti bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun pertentangan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian Lukito & Alriani (2018) menemukan bukti bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta pertentangan dari peneliti Ajeng Cahya A & Wachid Fuad R menemukan bukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.