

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah Singkat PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia

Pada sekitar tahun 1970, Samudera Indonesia Group sudah melihat ke depan tentang kemungkinan pengembangan suatu usaha yang khusus melayani kebutuhan storage dan repair container sebagai sarana pengangkutan barang. Pada awal pengembangannya pada tahun 1974, container depo hanya melayani repair container, itupun terbatas pada container American Pasific Lines atau lebih dikenal dengan sebutan APL, yang mana struktur organisasinya di bawah bagian Penyediaan, Pengelolaan dan Perawatan Alat (P3A) Samudera Indonesia cabang Medan (Belawan). Adapun P3A Samudera Indonesia merupakan suatu badan yang menyediakan, mengelola dan merawat alat-alat untuk memperbaiki peti kemas. Sementara dibawah Samudera Indonesia Pusat pada tahun 1975 sampai dengan 1976 ada bagian yang disebut Container Departement dengan lingkup usahanya berupa Container Agency dan Leasing Container. Jenis usaha kegiatan container depot di bagian P3A cabang Jakarta dikembangkan menjadi Yard Container atau Yard and Work Shop III. Yard Container Storage dibawah Sub Bagian Commercial Engineering. Kedua Sub Bagian tersebut

ada di bagian P3A Samudera Indonesia cabang Medan Cikal bakal MTKI dimulai tahun 1987 dimana salah satu divisi di PT. Masaji Prayasa Cargo (MPC) yang khusus menangani forwarding dan warehousing diijinkan membuka lahan penumpukan petikemas. Divisi inilah yang selanjutnya menjelma menjadi MTCon seturut perkembangan bisnis depo yang semakin lama memberikan peluang profit yang besar. Dengan semakin berkembangnya bisnis peti kemas di Indonesia maka pada tahun 1991 tepatnya pada tanggal 1 Januari 1991 Manajemen Samudera Indonesia Group membentuk PT. Masaji Tatanan Container sebagai entiti baru dalam CMD Forwarding & Warehouse, yang mana disini sudah benar-benar terpisah dari manajemen MPC sehingga menjadi bisni unit baru yang benar- benar berkonsentrasi mengelola dan mengembangkan bisnis depo peti kemas. Untuk mengembangkan dan melayani kebutuhan pelayanan depo peti kemas di daerah, maka PT. Masaji Tatanan Container membuka cabang-cabang lain seperti Masaji Tatanan Container Surabaya, yang berdiri pada 1 Januari 1995, Masaji Tatanan Container Belawan berdiri 1 Juni 1993, Masaji Tatanan Kontainer Semarang 1 April 1997, Masaji Tatanan Container Panjang 1 Agustus 1999, dan yang terakhir Masaji Tatanan Container Makasar pada tanggal 1 Januari 2008. Sama halnya dengan unit-unit bisnis lain di lingkungan Samudera Indonesia Group, dimana struktur organisasi

umumnya dibagi atas 3. bagian yaitu *Marketing, Operation dan Finance & Administration*, MTKI juga menjalankan 3 fungsi pokok tersebut dalam kegiatannya. Kegiatan di kantor pusat MTKI hanya bersifat cost centre karena tidak melakukan aktivitas produksi jasa, melainkan hanya menjalankan fungsi manajerial, menyiapkan pengembangan dan memonitor kegiatan depo seluruh cabang Masaji Tatanan Kontainer baik dari sisi SDM, laporan keuangan, perpajakan, dan lain sebagainya. Pada intinya struktur organisasi di cabang adalah mengacu pada struktur organisasi pusat, tetapi disesuaikan dengan keadaan dan kebutuhan masing-masing cabang.

a. Visi Organisasi

Menjadi perusahaan bidang transportasi kargo dan industri logistik yang tumbuh, berkembang, dan profesional dengan mengutamakan kualitas pelayanan yang terbaik dan dapat diandalkan oleh pengguna jasa.

b. Misi Organisasi

- 1) Menyediakan jasa pelayanan transportasi dan logistik yang berkualitas untuk customers di wilayah Asia.
- 2) Meningkatkan kesejahteraan karyawan, mencapai pertumbuhan perusahaan dan mampu memberika keuntungan maksimal bagi stakeholder.

3) Memegang teguh prinsip kehati-hatian dan sistem kerja yang baik dalam berbisnis.

4) Meyakini pentingnya pertumbuhan usaha dan laba.

5) Memelihara dan menjadi lingkungan.

c. Nilai- Nilai Organisasi

1) Integrity, jujur, tulus, dan dapat dipercaya dalam berfikir, berkata, dan bertindak.

2) Care Bersikap peduli, berempati dan responsif dalam memberikan pelayanan yang melebihi harapan stake holder.

3) Open mind.

4) Innovation.

5) Teamwork.

d. Logo Organisasi

Berikut ini gambar logo organisasi PT. Masaji Tatanan Container Indonesia (Samudera Group)



Gambar 3. 1
Logo Organisasi PT. Masaji Tatanan Container Indonesia
(Samudera Group)

Sumber: <http://www.masajitatanancontainer.com/>

Adapun makna gambar Logo diatas adalah sebagai berikut:

Huruf S berwarna hitam melambangkan nama dari pemilik ataupun PT Samudera Indonesia Tbk yaitu Almarhum Bapak Soedarpo Sastrosatomo dan juga melambangkan nama dari Perusahaan itu sendiri. Lambang 3 garis berwarna Merah dan 2 garis berwarna Putih melambangkan Bendera Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kegiatan Operasional Organisasi atau Kegiatan Usaha PT Samudera Logistics Indonesia.

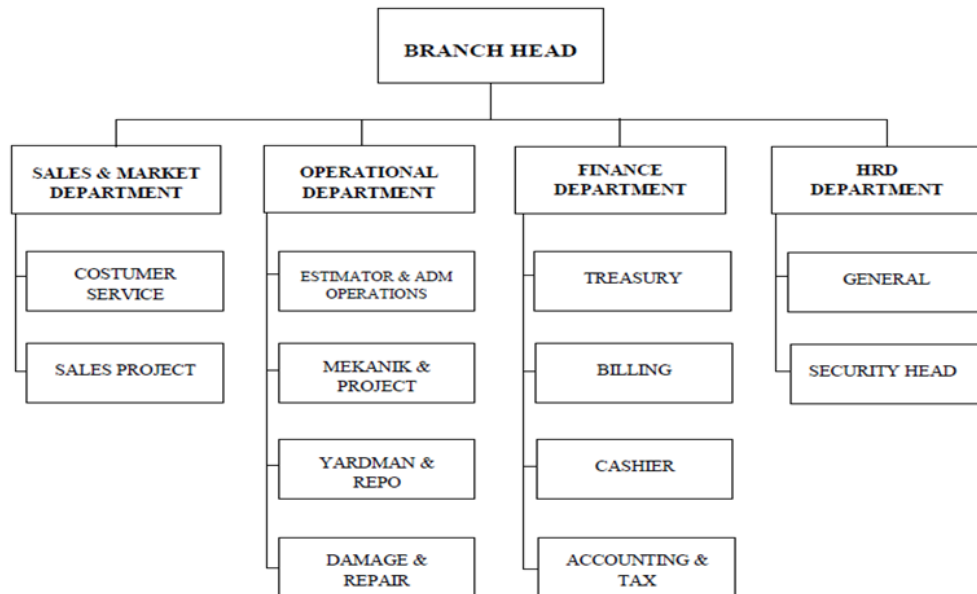
Kegiatan Operasional Organisasi

- a. Melayani mencatat nomor Container yang akan di Ekspor dan dimasukkan ke sistem Coins.
- b. Menginput Data Cleaning di sistem principal PIL (Pacific International Lines).
- c. Menginput Data Container masuk pada principal MSC (Mediterranean Shipping Company).
- d. Menginput Data LOLO MSC.

4.1.1.2 Struktur Organisasi

1. Struktur Organisasi Perusahaan

Berikut struktur organisasi PT.Masaji Tatanan Container Indonesia



Gambar 3. 2
Struktur Organisasi PT. Masaji Tatanan Container Indonesia

Sumber: <http://www.masajitatanancontainer.com/>

4.1.2 Analisis Deskripsi

4.1.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian.

4.1.2.2 Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui tingkat presentase jenis kelamin berdasarkan 47 responden yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	33	70.2	70.2	70.2
	Perempuan	14	29.8	29.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah SPSS 25.0

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada tabel 4.1 tersebut, terlihat bahwa jumlah responden terbesar adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 70,2% Jumlah responden laki-laki lebih dominan daripada perempuan.

4.1.2.3 Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan karakteristik usia responden pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah usia responden terbesar adalah responden yang berusia 31-40 tahun dengan persentase 42,6% merupakan responden yang umumnya lebih banyak.

Tabel 4. 2
Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Thn	10	21.3	21.3	21.3
	31-40 Thn	20	42.6	42.6	63.8
	41-50 Thn	17	36.2	36.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah SPSS 25.0

4.1.2.4 Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan Karakteristik lama bekerja pada tabel 4.3 berikut ini:

Menunjukkan bahwa jumlah responden yang lama bekerja dari 6-10 tahun dengan persentase 59,6% sebanyak 28 orang.

Tabel 4. 3
Berdasarkan lama bekerja Responden
Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 thn	6	12.8	12.8	12.8
	1-5 thn	8	17.0	17.0	29.8
	6-10 thn	28	59.6	59.6	89.4
	> 10 thn	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah SPSS 25.0

4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berikut peneliti akan menyajikan data tabel frekuensi hasil skor jawaban responden terhadap kuesioner yang peneliti sebar. Diantaranya sebagai berikut:

4.1.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja (X1)

Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia dengan jumlah responden yang sebanyak 47 responden diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel beban kerja (X1) sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Pernyataan Variabel Beban Kerja (X1)

No	Pertanyaan (X1)	Skor Jawaban					Jumlah
		STS	TS	RR	S	SS	
		F	F	F	F	F	
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
1.	Target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi.	4	4	8	17	14	100%
		8.5%	8.5%	17.0%	36.2%	29.8%	
2.	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan.	3	8	10	13	13	100%
		6.4%	17.0%	21.3%	27.7%	27.7%	
3.	Pekerjaan yang diberikan memiliki tingkat kesulitan yang tinggi	3	8	9	18	9	100%
		6.4%	17.0%	19.1%	38.3%	19.1%	
4.	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang	2	7	9	19	10	100%
		4.3%	14.9%	19.1%	40.4%	21.3%	

Tabel 4.4
Pernyataan Variabel Beban Kerja (X1) (Lanjutan)

	singkat.						
5.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi.	2	3	13	18	11	100%
		4.3%	6.4%	27.7%	38.3%	23.4%	

S
Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Penjelasan dari tabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Pada pernyataan yang menyatakan “Target yang dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi”. jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 17 responden (36,2%). Maka dapat disimpulkan bahwa target yang dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi.
2. Pada pernyataan yang menyatakan “saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan.” Jumlah responden yang dominan setuju dan sangat setuju sebanyak 13 responden (27,7%). Maka dapat disimpulkan bahwa banyaknya pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan karyawan.
3. Pada pernyataan yang menyatakan “pekerjaan yang diberikan memiliki tingkat kesulitan yang tinggi.” Jumlah responden dominan setuju 18 responden (38,3%). Maka dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang diberikan memiliki tingkat kesulitan yang tinggi.
4. Pada pernyataan yang menyatakan “Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat.” Jumlah responden yang dominan setuju 19 responden (40,4%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan sering diberikan tugas yang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat.

5. Pada Pernyataan yang menyatakan “Target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi.” Jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 18 responden (38,3%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan harus mencapai target pekerjaan yang terlalu tinggi.

4.1.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia dengan jumlah responden yang sebanyak 47 responden diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Lingkungan kerja (X2) sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pertanyaan (X2)	Skor Jawaban					Jumlah
		STS	TS	RR	S	SS	
		F	F	F	F	F	
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
1.	Penerangan yang ada di ruang kerja sudah sesuai kebutuhan.	3	12	9	14	9	100%
		6.4%	25.5%	19.1%	29.8%	19.1%	
2.	Kebisingan suara di lingkungan kerja membuat kurang fokus dalam bekerja	2	9	18	12	6	100%
		4.3%	19.1%	38.3%	25.5%	12.8%	
3.	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat bekerja	1	11	20	8	7	100%
		2.1%	23.4%	42.6%	17.0%	14.9%	
4.	Kelembaban ditempat bekerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.	2	13	11	11	10	100%
		4.3%	27.7%	23.4%	23.4%	21.3%	
5.	Terdapat ruang gerak yang cukup ditempat kerja untuk mendukung pekerjaan	2	12	9	13	11	100%
		4.3%	25.5%	19.1%	27.7%	23.4%	

Tabel 4.5
Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X2) (Lanjutan)

	karyawan.						
6	Penataan dan warna ruangan yang mempermudah dalam bekerja.	3	13	17	12	2	100%
		6.4%	27.7%	36.2%	25.5%	4.3%	
7	Keamanan ditempat kerja sudah baik.	1	9	25	8	4	100%
		2.1%	19.1%	53.2%	17.0%	8.5%	

Sumber: Data Diolah SPSS 25.0

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan yang menyatakan “penerangan yang ada diruang kerja sudah sesuai kebutuhan.” jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 14 responden (29.8%). Maka dapat disimpulkan bahwa penerangan yang ada diruang kerja sudah sesuai kebutuhan.
2. Pada pernyataan yang menyatakan “kebisingan suara dilingkungan kerja membuat kurang fokus dalam bekerja.” Jumlah responden yang dominan ragu-ragu sebanyak 18 responden (38,3%). Maka dapat disimpulkan bahwa kebisingan dilingkungan kerja membuat karyawan kurang fokus dalam melakukan pekerjaannya.
3. Pada pernyataan yang menyatakan “Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saat bekerja.” jumlah responden yang dominan ragu-ragu sebanyak 20 responden (42,6%). Maka dapat disimpulkan bahwa kondisi udara diruang kerja cukup memberikan kenyamanan saat bekerja.
4. Pada pernyataan yang menyatakan “Kelembaban ditempat bekerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.” jumlah responden yang dominan tidak

setuju sebanyak 13 responden (27.7%). Maka dapat disimpulkan bahwa kelembaban ditempat bekerja tidak mempengaruhi suhu tubuh..

5. Pada pernyataan yang menyatakan “Terdapat ruang gerak yang cukup ditempat kerja untuk mendukung pekerjaan karyawan.” jumlah responden yang dominan tidak setuju sebanyak 13 responden (27.7%). Maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat ruang gerak yang cukup ditempat kerja untuk mendukung pekerjaan karyawan.

6. Pada pernyataan yang menyatakan “Penataan dan warna ruangan yang mempermudah dalam bekerja.” jumlah responden yang dominan ragu-ragu sebanyak 17 responden (36,2%). Maka dapat disimpulkan bahwa Penataan dan warna ruangan yang mempermudah dalam bekerja.

7. Pada pernyataan yang menyatakan “Keamanan ditempat kerja sudah baik.” jumlah responden yang dominan ragu-ragu sebanyak 25 responden (53,2%). Maka dapat disimpulkan bahwa Keamanan ditempat kerja sudah baik.

4.1.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia dengan jumlah responden yang sebanyak 47 responden diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Gaya Kepemimpinan (X3) sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

No	Pertanyaan (X3)	Skor Jawaban					Jumlah
		STS	TS	RR	S	SS	
		F	F	F	F	F	
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
1.	Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi	0	9	20	13	5	100%
		0	19.1%	42.6%	27.7%	10.6%	
2.	Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja	1	12	15	11	8	100%
		2.1%	25.1%	31.9%	23.4%	17.0%	
3.	Pemimpin ditempat saya bekerja menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus	2	13	18	9	5	100%
		4.3%	27.7%	38.3%	19.1%	10.6%	
4.	Pemimpin ditempat saya bekerja mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu	2	11	22	8	4	100%
		4.3%	23.4%	46.8%	17.0%	8.5%	
5.	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota	2	11	13	17	4	100%
		4.3%	23.4%	27.7%	36.2%	8.5%	

Tabel 4.6
Pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan (X3) (Lanjutan)

	mengenai strategi yang akan dilakukan						
6	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis	2	11	18	13	3	100%
		4.3%	23.4%	38.3%	27.7%	6.4%	
7	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu melakukan evaluasi kelayakan gagasan	1	12	19	14	1	100%
		2.1%	25.5%	40.4%	29.8%	2.1%	
8	Pimpinan ditempat saya bekerja mampu mengendalikan emosi.	0	9	26	10	2	100%
		0	19.1%	55.3%	21.3%	4.3%	

5

umber: Data diolah SPSS 25.0

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan yang menyatakan “Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi” jumlah responden yang dominan ragu-ragu sebanyak 20 responden (42,6%). Maka dapat disimpulkan bahwa Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi.
2. Pada pernyataan yang menyatakan “Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari

bawahan untuk menyusun tugas kerja” jumlah responden yang dominan ragu-ragu sebanyak 15 responden (31,9%). Maka dapat disimpulkan bahwa Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja.

3. Pada pernyataan yang menyatakan “Pemimpin ditempat saya bekerja menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus.” jumlah responden yang dominan ragu-ragu sebanyak 18 responden (38,3%). Maka dapat disimpulkan bahwa Pemimpin ditempat saya bekerja menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus.

4. Pada pernyataan yang menyatakan “Pemimpin ditempat saya bekerja mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.” jumlah responden yang dominan ragu-ragu sebanyak 22 responden (46,8%). Maka dapat disimpulkan bahwa Pemimpin ditempat saya bekerja mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.

5. Pada pernyataan yang menyatakan “Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan.” jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 17 responden (36,2%). Maka dapat disimpulkan bahwa Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan.

6. Pada pernyataan yang menyatakan “Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis.” jumlah responden yang dominan ragu-ragu sebanyak 18 responden (38,3%). Maka dapat disimpulkan bahwa Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis.

7. Pada pernyataan yang menyatakan “Pemimpin ditempat saya bekerja selalu melakukan evaluasi kelayakan gagasan.” jumlah responden yang dominan ragu-ragu sebanyak 19 responden (40,4%). Maka dapat disimpulkan bahwa Pemimpin ditempat saya bekerja selalu melakukan evaluasi kelayakan gagasan.

8. Pada pernyataan yang menyatakan “Pimpinan ditempat saya bekerja mampu mengendalikan emosi.” jumlah responden yang dominan ragu-ragu sebanyak 26 responden (55,3%). Maka dapat disimpulkan bahwa Pimpinan ditempat saya bekerja mampu mengendalikan emosi.

4.1.3.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia dengan jumlah responden yang sebanyak 47 responden diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan (Y)	Skor Jawaban					Jumlah
		STS	TS	RR	S	SS	
		F	F	F	F	F	
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
1.	Sehari - hari saya senantiasa menyelesaikan beberapa pekerjaan yang diberikan pimpinan hingga tuntas.	1	11	11	13	11	100%
		2.1%	23.4%	23.4%	27.7%	23.4%	
2.	Saya selalu berusaha menghasilkan kerja sesuai standar kualitas yang ditentukan perusahaan.	2	5	12	15	13	100%
		4.3%	10.6%	25.5%	31.9%	27.7%	
3.	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja.pimpinan.	1	10	10	14	12	100%
		2.1%	21.3%	21.3%	29.8%	25.5%	
4.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan saya.	0	13	10	12	12	100%
		0	27.7%	21.3%	25.5%	25.5%	

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan yang menyatakan “Sehari–hari saya senantiasa menyelesaikan beberapa pekerjaan yang diberikan pimpinan hingga tuntas.” jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 13 responden (27,7%). Maka dapat disimpulkan bahwa Sehari–hari saya senantiasa menyelesaikan beberapa pekerjaan yang diberikan pimpinan hingga tuntas.
2. Pada pernyataan yang menyatakan “Saya selalu berusaha menghasilkan kerja sesuai standar kualitas yang ditentukan perusahaan.” jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 15 responden (31,9%). Maka

dapat disimpulkan bahwa Saya selalu berusaha menghasilkan kerja sesuai standar kualitas yang ditentukan perusahaan.

3. Pada pernyataan yang menyatakan “Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja.pimpinan.” jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 14 responden (29,8%). Maka dapat disimpulkan bahwa Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja.pimpinan.

4. Pada pernyataan yang menyatakan “Saya selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan saya.” jumlah responden yang dominan tidak setuju sebanyak 13 responden (27,7%). Maka dapat disimpulkan bahwa Saya selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan saya.

4.1.4. Analisis Statistik

4.1.4.1. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov smirnov*. Uji *Kolmogorof smirnof* bertujuan agar dalam penelitian dapat mengetahui distribusi normal atau tidak antara variabel independen dengan variabel dependen. Maka ketentuan untuk uji *Kolmogorov smirnov* sebagai berikut:

- a. Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05 (a = 5%, tingkat signifikan)
maka data berdistribusi berdistribusi normal.
- b. Asymp. Sig (2-tailed) < 0,05 (a = 5%, tingkat signifikan)
maka data berdistribusi tidak normal.

Tabel 4. 8
Output SPSS Kolmogorov - smirnov
SOne-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.34278967
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.077
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.173 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Diolah SPSS 25.0

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,173 lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* diatas, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, dapat diketahui dengan melihat koefisien korelasi parsial antar variabel bebas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflas Factor*) antara variabel independen dengan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, jika *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 9
Uji Multikolinearitas Coefficient

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.533	3.434		.738	.465		
Beban Kerja	.236	.119	.261	1.978	.054	.900	1.111
Lingkungan Kerja	.372	.101	.469	3.667	.001	.961	1.040
Gaya Kepemimpinan	-.038	.088	-.056	-.428	.671	.915	1.093

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS 25.0

Dari tabel uji multikolinearitas diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Dengan nilai tolerance $> 0,10$ yaitu untuk variabel Beban kerja (X1) dengan nilai 0,900 yang berarti $0,900 > 0,10$, dan variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan nilai 0,961 yang berarti $0,961 > 0,10$, dan variabel Gaya Kepemimpinan (X3) dengan nilai 0,915 yang berarti $0,915 > 0,10$, maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.
2. Dengan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian Beban Kerja (X1) yaitu sebesar 1,111 yang berarti $1,111 < 10$, untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) yaitu sebesar 1,040 yang berarti $1,040 < 10$ dan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X3) yaitu sebesar 1,093 yang berarti $1,093 < 10$ hal ini menunjukkan bahwa tidak ada

multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

3 Uji Heteroskedastisitas

Dalam menguji uji heterokedastisitas peneliti menggunakan cara uji glejser. Dasar pengambilan keputusan uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai $< 0,05$, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4. 10
Uji Glejser Coeffisients
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.533	3.434		.738	.465
Beban Kerja	.236	.119	.261	1.978	.054
Lingkungan Kerja	.372	.101	.469	3.667	.001
Gaya Kepemimpinan	-.038	.088	-.056	-.428	.671

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan hasil output tabel uji glejser diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. pada variabel Beban kerja (X1) yaitu 0,054 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05 dan pada pengujian variabel Lingkungan kerja (X2) dapat dilihat nilai sig 0,001 dan pengujian variabel Gaya Kepemimpinan (X3) dapat dilihat nilai sig 0,671 yang artinya terjadi gangguan heterokedastisitas dengan ketentuan sig < 0,05.

4.1.4.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh beberapa variabel independen terhadap dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi yang dipakai adalah analisis regresi berganda dimana secara umum data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh beberapa variabel X_1 , X_2 , X_3 , Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

X_1 : Variabel Independen yaitu Beban Kerja

X_2 : Variabel Independen yaitu Lingkungan Kerja

X_3 : Variabel Independen yaitu Gaya Kepemimpinan

Metode regresi berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Gaya Kepemimpinan

e = *Standar Error*

Tabel 4. 11
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	1.429	3.997		.358	.724
beban kerja	.356	.153	.368	2.337	.027
lingkungan kerja	.386	.128	.464	3.016	.006
gaya kepemimpinan	-.095	.108	-.131	-.877	.389

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 4.11 hasil pengolahan data terlihat pada tabel unstandardized coefficient B diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.429 + 0,356X_1 + 0,386X_2 + - 0,095X_3 + e$$

Keterangan :

1. Dari persamaan regresi menunjukkan nilai konstanta (a) sebesar 1.429, yang berarti variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan dalam keadaan konstan sebesar 1.429.
2. Dari persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien $b_1 = 0,356$ menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Beban Kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 35,6%.
3. Dari persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_2 = 0,386$ menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Lingkungan Kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 38,6%.
4. Dari persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien $b_3 = -0,095$ menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar -9,5%.

Berdasarkan nilai regresi dari variabel bebas dapat disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap Kinerja adalah nilai variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 38,6%. Berdasarkan dari keterangan diketahui bahwa peningkatan terhadap Kinerja lebih cenderung dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja.

4.1.5. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t melakukan pengujian terhadap koefisien regresi parsial pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengonsumsi kan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Hipotesis akan diuji berdasarkan daerah penerimaan dan daerah penolakan dalam penelitian ini nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat signifikan (α) = 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada uji t ini adalah :

- a. Jika nilai probabilitas signifikan $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai probabilitas signifikan $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima. Hipotesis diterima mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 12

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.429	3.997		.358	.724
beban kerja	.356	.153	.368	2.337	.027
lingkungan kerja	.386	.128	.464	3.016	.006
gaya kepemimpinan	-.095	.108	-.131	-.877	.389

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

1. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat pada tabel diatas kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk itu, pengujian t pada tingkat sig 0,05, yaitu diketahui (n-k) yang dimana “n” adalah jumlah responden dan “k” jumlah variabel independen = 47-4=43. Nilai t_{tabel} untuk n=47 adalah . Dapat dilihat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh dari nilai $t_{hitung} 2,337 > t_{tabel} 2.016$. Maka dasar ketentuan uji secara parsial menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat pada tabel diatas kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk itu, pengujian t pada tingkat sig 0,05, yaitu diketahui (n-k) yang dimana “n”

adalah jumlah responden dan “k” jumlah variabel independen
= $47-4=43$. Nilai t_{tabel} untuk $n=47$ adalah 2,016. Dapat dilihat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja diperoleh dari nilai $t_{hitung} 3,016 > t_{tabel} 2,016$. Maka dasar ketentuan uji secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat pada tabel diatas kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk itu, pengujian t pada tingkat sig 0,05, yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana “n” adalah jumlah responden dan “k” jumlah variabel independen
= $47-4 =43$. Nilai t_{tabel} untuk $n=47$ adalah 2,016. Dapat dilihat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja diperoleh dari nilai $t_{hitung} -.877 < t_{tabel} 2,016$. Maka dasar ketentuan uji secara parsial Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji Simultant (Uji F)

Uji f merupakan pengujian yang dilakukan untuk menunjukkan apakah variabel bebas mempunyai pengaruh seara Bersama terhadap variabel terikat. Adapun hasil pengujian dengan menggunakan bantuan program SPSS 25 dapat diketahui melalui tabel Model Anova berikut :

Tabel 4. 13
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	313.136	3	104.379	7.542	.001 ^b
	Residual	359.830	26	13.840		
	Total	672.967	29			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, lingkungan kerja , beban kerja

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui nilai $F_{hitung} = 7,542$ sedangkan nilai $F_{tabel} =$ pada $\alpha = 0,05$ dengan $n = 47$ diperoleh nilai F_{tabel} . Dari hasil tersebut diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $7,542 > 2,82$. Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai R Square dapat dikatakan baik jika diatas 0,05 karena R Square berkisar nol (0) sampai dengan satu (1), nilai yang mendekati satu berarti variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Y).

Tabel 4. 14
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.465	.404	3.720

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, lingkungan kerja , beban kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.14 menjelaskan bahwa :

1. $R = 0,682$ memiliki hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 68,2% yang berarti memiliki hubungan yang erat. Semakin besar R maka semakin menunjukkan adanya hubungan yang semakin erat.
2. *Adjusted R Square* = 0,465 yang berarti 46,5% faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan dapat dijelaskan oleh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan 53,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. *Standart error of the Estimate* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. *Standart error of the Estimate* disebut juga standar deviasi. Dari tabel *Std. error of the Estimate* diatas adalah 3,720 semakin kecil standart deviasi berarti model semakin baik.

4.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil pengaruh Beban Kerja, Lingkungan kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yang telah dipaparkan dalam pembahasan berikut :

4.2.1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis data statistik membuktikan bahwa t terdapat pengaruh yang signifikan variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin sedikit Beban Kerja yang diberikan Perusahaan maka akan semakin baik Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan diketahui variabel Beban Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan. Hal ini dilihat dari peroleh $t_{hitung} 2,337 > t_{tabel} 2,016$ yang mempunyai angka signifikan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan arti semakin sedikit Beban Kerja yang diberikan maka semakin baik Kinerja Karyawan Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan. Ketentuan uji secara parsial disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Untuk mendukung hasil hipotesis uji t diatas, peneliti melakukan wawancara dengan karyawan, Menurut hasil wawancara, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja, karena di beberapa posisi

pekerjaan yang kekurangan sumber daya manusia sehingga semua karyawan merasa terbebani dengan beban kerja mereka.

Hasil penelitian ini di dukung oleh Muhammad Ohorela (2021) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura” menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.Karyawan. Hal ini berarti semakin sedikit Beban Kerja yang diberikan Perusahaan maka akan semakin baik Kinerja Karyawan.

4.2.2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil data diatas membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun prestasi karyawan, karena jika lingkungan kerja baik dan mendukung dapat memberikan rasa nyaman yang akan membuat karyawan lebih giat dalam bekerja. Begitupun sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dan tidak memadai dapat menurunkan rasa semangat kerja karyawan sehingga kinerja menjadi kurang maksimal yang dapat menyebabkan perusahaan sulit mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan.

Dari hasil uji t menunjukkan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan bahwa $t_{hitung} 3,016 > t_{tabel} 2,016$ yang mempunyai angka signifikan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin baik Lingkungan Kerja yang ada maka semakin bagus Kinerja Karyawan. Ketentuan secara uji parsial menunjukkan bahwa H_2 ditolak dan H_0 diterima.

Hasil penelitian ini di dukung oleh Apfia Ferawati (2017) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, menyatakan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.3. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil data diatas membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan yang ada maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, jika sebaliknya bila Gaya Kepemimpinan kurang baik maka akan turun kinerja karyawan.

Dari hasil uji t menunjukkan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan bahwa $t_{hitung} - 877 < t_{tabel} 2,016$ yang mempunyai angka tidak signifikan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak terdapat

pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Ketentuan secara uji parsial menunjukkan bahwa H_3 ditolak dan H_0 diterima.

Pada penerapan Gaya Kepemimpinan pada PT.Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan supaya lebih meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan terhadap karyawan seperti memperkuat hubungan komunikasi antar karyawan dengan atasan, dengan cara melakukan kegiatan-kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama. Pemimpin dalam hal ini juga perlu memberikan dorongan motivasi berupa dukungan dan mempertimbangkan setiap pendapat atau keputusan yang diberikan oleh karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dan tidak selalu bergantung pada pimpinan.

Hasil penelitian ini di dukung oleh Arief Teguh Nugroho (2018) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan”, menyatakan bahwa secara parsial Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.4. Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil tabel uji f diketahui nilai $F_{hitung} = 7,542$ sedangkan nilai $F_{tabel} =$ pada $\alpha = 0,05$ dengan $n = 47$ diperoleh nilai F_{tabel} . Dari hasil tersebut diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $7,542 >$

2,82. Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Yuan Badrianto, Muhammad Ekhsan dan Cucu Mulyati (2022) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.