

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

Perusahaan logistik XYZ cabang Semarang merupakan salah satu cabang dari perusahaan logistik yang telah beroperasi sejak tahun 1974. Sebagai bagian dari grup XYZ, perusahaan ini menyediakan layanan logistik terintegrasi seperti pengiriman internasional melalui darat, laut dan udara, pengelolaan proyek, jasa pindahan, serta penyimpanan dan distribusi barang. Cabang ini dikenal sebagai mitra terpercaya dalam industri logistik berkat jaringan global yang luas dan penggunaan teknologi yang terus diperbarui.

Dalam meningkatkan efisiensi dan ketepatan layanan, perusahaan logistik XYZ cabang Semarang juga menggunakan sistem berbasis teknologi seperti *Warehouse Management System* (WMS) maupun *Transport Management System* (TMS). Melalui inovasi tersebut, perusahaan ini terus berupaya memberikan layanan terbaik dan memenuhi kebutuhan logistik pelanggan dengan cepat, tepat, dan andal.

4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi Perusahaan Logistik XYZ Cabang Semarang:

“Menghubungkan perdagangan global sebagai solusi logistik terdepan di Indonesia melalui pengalaman yang teruji dan kearifan lokal.”

Misi perusahaan:

- a. Membangun jejaring logistik pilihan melalui pelayanan yang modern, cepat, dan akurat sesuai dengan kebutuhan pelanggan.
- b. Menjamin komunikasi yang transparan, praktik bisnis yang etis, serta pengelolaan sumber daya yang efisien dalam seluruh proses bisnis.

4.1.3. Nilai-nilai Perusahaan

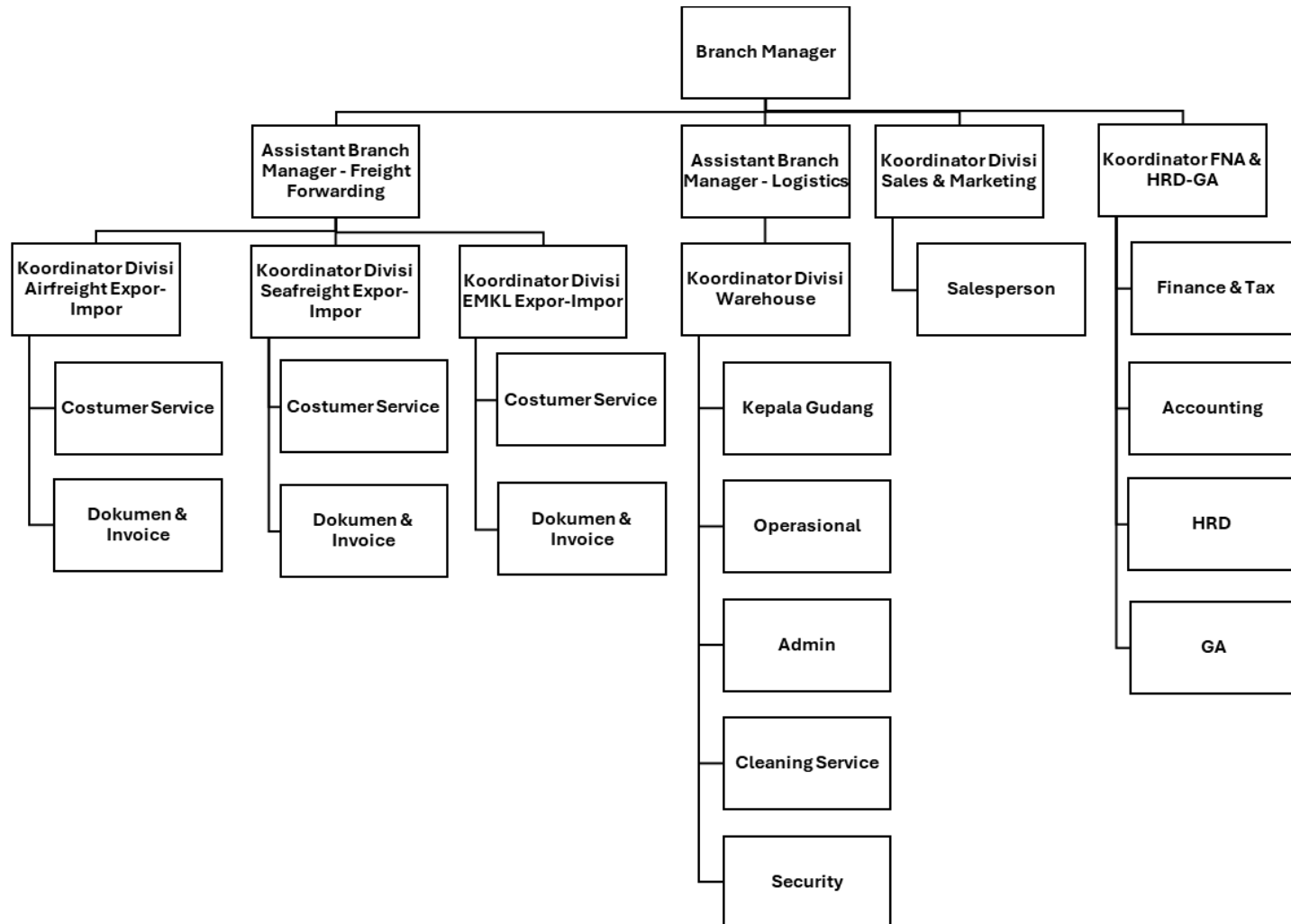
Perusahaan Logistik XYZ Cabang Semarang menjunjung tiga nilai inti, di antaranya ialah *Clean*, *Respectable*, dan *Synergic*. Nilai *Clean* mencerminkan integritas, komitmen tinggi, dan sikap dapat dipercaya dalam menjalankan aktivitas bisnis secara konsisten dengan aturan dan kode etik. *Respectable* menekankan keahlian, semangat kerja, dan dedikasi terhadap kualitas serta kepuasan pelanggan, sambil terus berinovasi dan mematuhi keselamatan kerja. Sementara itu, *Synergic* mengedepankan kerja sama proaktif, komunikasi efektif, dan kolaborasi solid antar tim maupun dengan pihak eksternal untuk mencapai performa tinggi dan hubungan yang saling menguntungkan.

4.1.4. Budaya Perusahaan Perusahaan

Budaya kerja di perusahaan ini dibangun dari tiga elemen utama, yaitu *Personal Ethos*, *Operational Excellence*, dan *Management Style*. *Personal Ethos* mencakup semangat kerja yang tinggi (*working with passion*), ketulusan (*working with love*), dan kecerdasan kerja (*working smart*). *Operational Excellence* menanamkan nilai keselamatan kerja sebagai budaya (*HSE is my culture*), tanggung jawab terhadap peralatan (*equipment is my life*), dan efisiensi

biaya (*cost awareness is my attitude*). Sedangkan *Management Style* mengarah pada kepemimpinan berbasis pengetahuan (*manage with knowledge*), ketepatan waktu (*manage with speed*), serta keberanian dan keteladanan (*manage with gut*), sebagai pilar penting dalam menjalankan bisnis yang adaptif dan berkelanjutan.

4.1.5. Struktur Organisasi Perusahaan



4.2. Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Perusahaan Logistik XYZ Cabang Semarang, diperoleh gambaran mengenai karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian ini. Adapun identitas atau karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi aspek usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan, lama bekerja, dan divisi/departemen. Uraian lebih rinci mengenai masing-masing karakteristik adalah sebagai berikut:

4.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	35	94,6%
Wanita	2	5,4%
Total	37	100%

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan dominasi responden laki-laki. Dari total 37 responden, sebanyak 35 orang (94,6%) merupakan pria, sedangkan hanya 2 orang (5,4%) yang berjenis kelamin wanita.

4.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-25 Tahun	3	8,1%
25-30 Tahun	6	16,2%
30-35 Tahun	3	8,1%
35-40 Tahun	6	16,2%
40-45 Tahun	6	16,2%
45-50 Tahun	4	10,8%
50-55 Tahun	8	21,6%
Tidak Disebutkan	1	2,7%
Total	37	100%

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Penyebaran usia responden memperlihatkan keragaman dengan dominasi pada kelompok usia yang berada dalam kategori produktif. Kelompok usia 50–55 tahun tercatat sebagai yang paling banyak, yakni sebanyak 8 responden (21,6%). Diikuti oleh kelompok usia 25–30 tahun, 35–40 tahun, dan 40–45 tahun yang masing-masing berjumlah 6 responden (16,2%). Selain itu, terdapat 3 responden (8,1%) pada rentang usia 20–25 tahun dan 30–35 tahun. Kelompok usia 45–50 tahun mencakup 4 orang (10,8%), sementara 1 responden (2,7%) tidak mencantumkan usia mereka.

4.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
Staf Pendukung	18	48,6%
Staf Operasional Lapangan	1	2,7%
Staf Administrasi	13	35,1%
Koordinator/Supervisor	1	2,7%
Branch Manager	4	10,8%
Total	37	100%

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Sebagian besar responden dalam penelitian ini menempati posisi sebagai staf pendukung, yakni sebanyak 18 orang (48,6%). Jabatan ini umumnya mencakup peran-peran seperti *driver*, *helper*, *general affair*, dan petugas keamanan. Selain itu, sebanyak 13 responden (35,1%) berada pada posisi staf administratif yang berperan dalam pengelolaan dokumen, entri data, serta koordinasi administratif, misalnya admin operasional dan *customer service*. Sebanyak 4 orang (10,8%) menjabat sebagai *branch manager* yang memiliki tanggung jawab strategis dalam pengambilan keputusan di tingkat cabang. Sementara itu, masing-masing satu responden (2,7%) bekerja sebagai staf operasional lapangan dan koordinator/supervisor yang terlibat langsung dalam kegiatan teknis maupun pengawasan di lini operasional dan distribusi.

4.2.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
<1 Tahun	5	13,5%
1-3 Tahun	6	16,2%
3-5 Tahun	3	8,1%
5-7 Tahun	4	10,8%
>7 Tahun	18	48,6%
Tidak Disebutkan	1	2,7%
Total	37	100%

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang di perusahaan. Sebanyak 18 responden (48,6%) telah bekerja lebih dari 7 tahun, mencerminkan tingkat loyalitas, pengalaman, dan pemahaman yang mendalam terhadap sistem kerja dan budaya organisasi. Sementara itu, 6 responden (16,2%) memiliki masa kerja 1–3 tahun, dan 5 responden (13,5%) berada pada kategori kurang dari 1 tahun, yang mengindikasikan adanya regenerasi tenaga kerja baru di perusahaan. Di sisi lain, terdapat 4 responden (10,8%) dengan masa kerja 5–7 tahun, dan 3 responden (8,1%) dengan masa kerja 3–5 tahun. Adapun 1 responden (2,7%) tidak menyebutkan secara spesifik lama masa kerjanya.

4.2.5. Deskripsi Responden Berdasarkan Departemen/Divisi

Tabel 4. 5 Deskripsi Responden Berdasarkan Departemen/Divisi

Departemen/Divisi	Frekuensi	Persentase (%)
Operasional	24	64,9%
Finance	6	16,2%
HRD/GA	3	8,1%
Marketing	1	2,7%
Manajemen	3	8,1%
Total	37	100%

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Berdasarkan divisi kerja, sebagian besar responden berasal dari Departemen Operasional, yaitu sebanyak 24 orang (64,9%), yang merupakan jantung aktivitas logistik di perusahaan. Kemudian diikuti oleh Departemen Finance sebanyak 6 orang (16,2%), dan masing-masing 3 orang (8,1%) dari HRD/GA dan Manajemen. Sementara itu, Departemen *Marketing* hanya diwakili oleh 1 responden (2,7%).

4.2.6. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 6 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (100%)
SMA/SMK	16	43,2%
Diploma D3	3	8,1%
Sarjana S1	14	37,8%
Sarjana S2/S3	1	2,7%
Tidak Disebutkan	3	8,1%
Total	37	100%

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan menengah dan tinggi. Responden dengan pendidikan SMA/SMK menjadi yang terbanyak, yaitu 16 orang (43,2%), disusul oleh Sarjana S1 sebanyak 14 orang

(37,8%). Sementara itu, responden dengan pendidikan Diploma D3 berjumlah 3 orang (8,1%), dan yang berpendidikan S2/S3 hanya 1 orang (2,7%). Terdapat pula 3 responden (8,1%) yang tidak menyebutkan pendidikan terakhirnya.

4.3. Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk melihat kecenderungan persepsi responden berdasarkan frekuensi dan persentase pada setiap indikator pertanyaan kuesioner. Penilaian menggunakan skala Likert 5 poin, data yang diperoleh kemudian diinterpretasikan secara kualitatif guna memahami kondisi nyata yang dirasakan oleh karyawan di perusahaan logistik XYZ Cabang Semarang.

4.3.1. Beban Kerja (X₁)

4.3.1.1. Kompleksitas Pekerjaan

Tabel 4. 7 Deskriptif Statistik Kompleksitas Pekerjaan

Skala Likert	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	1	2,7%
Kurang Setuju	4	10,8%
Setuju	18	48,6%
Sangat Setuju	14	37,8%
Total	37	100%

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Pada indikator pertama, "Tingkat kompleksitas tugas yang saya kerjakan menuntut perhatian dan kemampuan khusus," sebanyak 1 responden (2,7%) mengungkapkan ketidaksetujuan, diikuti oleh 4 responden (10,8%) yang menyatakan kurang setuju. Sementara itu, 18 responden (48,6%)

menyatakan setuju, dan 14 responden (37,8%) memberikan tanggapan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Dengan demikian, sebesar 86,4% responden memberikan respons positif terhadap pernyataan tersebut, yang mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan merasakan bahwa tugas yang mereka kerjakan memiliki tingkat kompleksitas yang cukup tinggi.

4.3.1.2. Volume Pekerjaan

Tabel 4. 8 Deskriptif Statistik Volume Pekerjaan

Skala Likert	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	2	5,4%
Kurang Setuju	5	13,5%
Setuju	15	40,5%
Sangat Setuju	15	40,5%
Total	37	100%

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Pada indikator kedua, "Jumlah tugas pekerjaan yang saya terima dalam satu periode kerja termasuk dalam jumlah yang cukup banyak," sebanyak 2 responden (5,4%) menyatakan tidak setuju, kemudian 5 responden (13,5%) menyampaikan kurang setuju, sementara 15 responden (40,5%) menyatakan setuju, dan 15 responden lainnya (40,5%) memberikan tanggapan sangat setuju terhadap pernyataan yang dimaksud. Dengan demikian, sebanyak 81% responden menyatakan bahwa volume pekerjaan yang mereka terima tergolong tinggi dalam satu periode kerja.

4.3.1.3. Tenggat Waktu

Tabel 4. 9 Deskriptif Statistik Tenggat Waktu

Skala Likert	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	2,7%
Tidak Setuju	4	10,8%
Kurang Setuju	7	18,9%
Setuju	17	45,9%
Sangat Setuju	8	21,6%
Total	37	100%

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Pada indikator ketiga, "Tenggat waktu yang ditetapkan untuk menyelesaikan pekerjaan sering kali terasa ketat dan menekan," sebanyak 2 responden (5,4%) menjawab 'Tidak Setuju', 8 responden (21,6%) 'Kurang Setuju', 14 responden (37,8%) 'Setuju', dan 13 responden (35,1%) 'Sangat Setuju'. Dengan demikian, sebanyak 72,9% responden menyatakan setuju atau sangat setuju bahwa tenggat waktu dalam pekerjaan dirasakan cukup ketat dan menekan.

4.3.1.4. Kondisi Lingkungan

Tabel 4. 10 Deskriptif Statistik Kondisi Lingkungan

Skala Likert	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	3	8,1%
Kurang Setuju	3	8,1%
Setuju	17	45,9%
Sangat Setuju	14	37,8%
Total	37	100%

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Pada indikator keempat, "Kondisi lingkungan kerja (seperti kebisingan, suhu, dan pencahayaan) dari total responden, sebagian besar menyatakan

persetujuan atas pernyataan yang diajukan, dengan 16 responden (43,2%) menjawab ‘Setuju’ dan 11 responden (29,7%) menjawab ‘Sangat Setuju’. Sebaliknya, hanya sebagian kecil yang menunjukkan ketidaksetujuan, yakni 2 responden (5,4%) dan 8 responden (21,6%) masing-masing pada kategori ‘Tidak Setuju’ dan ‘Kurang Setuju’.

4.3.1.5. Kompetensi Individu

Tabel 4. 11 Deskriptif Statistik Kompetensi Individu

Skala Likert	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	2	5,4%
Tidak Setuju	3	8,1%
Kurang Setuju	5	13,5%
Setuju	19	51,4%
Sangat Setuju	8	21,6%
Total	37	100%

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Pada indikator kelima, "Saya merasa kemampuan dan kompetensi saya seringkali belum sepenuhnya seimbang dengan beban kerja yang diberikan," dari total 37 responden, sebanyak 1 responden (2,7%) menjawab ‘Tidak Setuju’, 10 responden (27%) ‘Kurang Setuju’, 17 responden (45,9%) ‘Setuju’, dan 9 responden (24,3%) ‘Sangat Setuju’. Dengan demikian, sebanyak 70,2% responden menyatakan setuju atau sangat setuju bahwa terdapat ketidakseimbangan antara kemampuan individu dengan beban kerja yang mereka terima.

4.3.2. Disiplin Kerja (X₂)

4.3.2.1. Kepatuhan Jam Kerja

Tabel 4. 12 Deskriptif Statistik Kepatuhan Jam Kerja

Skala Likert	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	1	2,7%
Kurang Setuju	0	0%
Setuju	18	48,6%
Sangat Setuju	18	48,6%
Total	37	100%

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Pada indikator pertama, “Saya senantiasa hadir di tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan,” sebanyak 1 responden (2,7%) menjawab ‘Tidak Setuju’, 18 responden (48,6%) ‘Setuju’, dan 18 responden (48,6%) ‘Sangat Setuju’. Ini menunjukkan bahwa 97,2% responden memiliki kedisiplinan tinggi terkait kehadiran tepat waktu.

4.3.2.2. Konsistensi Kehadiran

Tabel 4. 13 Deskriptif Statistik Konsistensi Kehadiran

Skala Likert	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Kurang Setuju	0	0%
Setuju	16	43,2%
Sangat Setuju	21	56,8%
Total	37	100%

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Indikator kedua, “Saya memiliki tingkat kehadiran yang konsisten dan jarang tidak masuk kerja tanpa alasan yang dapat diterima,” seluruh responden memberikan tanggapan positif, dengan rincian 16 responden (43,2%) ‘Setuju’

dan 21 responden (56,8%) ‘Sangat Setuju’. Tidak ada responden yang menjawab negatif, yang berarti seluruh karyawan memiliki konsistensi kehadiran yang sangat baik.

4.3.2.3. Ketaatan Aturan/Kebijakan

Tabel 4. 14 Deskriptif Statistik Ketaatan Aturan/Kebijakan

Skala Likert	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Kurang Setuju	0	0%
Setuju	18	48.6%
Sangat Setuju	19	51.4%
Total	37	100%

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Indikator ketiga, “Saya mematuhi seluruh ketentuan dan kebijakan perusahaan, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis,” memperoleh tanggapan positif dari seluruh responden, tingginya tingkat persetujuan tercermin dari seluruh responden yang menyatakan tanggapan positif, dengan komposisi hampir seimbang oleh 18 responden (48,6%) ‘Setuju’ dan 19 responden (51,4%) ‘Sangat Setuju’. Seluruh responden menunjukkan kepatuhan terhadap aturan perusahaan tanpa pengecualian.

4.3.2.4. Tanggung Jawab Pekerjaan

Tabel 4. 15 Deskriptif Statistik Tanggung Jawab Pekerjaan

Skala Likert	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Kurang Setuju	1	2,7%
Setuju	13	35,1%
Sangat Setuju	23	62,2%
Total	37	100%

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Pada indikator keempat, “Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada saya,” sebagian besar responden memberikan tanggapan positif terhadap pernyataan ini, dengan 1 responden (2,7%) ‘Kurang Setuju’, 13 responden (35,1%) ‘Setuju’, dan 23 responden (62,2%) ‘Sangat Setuju’. Sebagian besar responden menunjukkan tingkat tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan.

4.3.2.5. Tanggung Jawab Fasilitas

Tabel 4. 16 Deskriptif Statistik Tanggung Jawab Fasilitas

Skala Likert	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	1	2,7%
Kurang Setuju	2	5,4%
Setuju	15	40,5%
Sangat Setuju	19	51,4%
Total	37	100%

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Indikator kelima, “Saya menggunakan sarana dan fasilitas kerja perusahaan dengan bijak dan bertanggung jawab,” Pernyataan ini memperoleh mayoritas tanggapan positif dari responden, dengan 19 orang (51,4%)

menjawab ‘Sangat Setuju’ dan 15 orang (40,5%) ‘Setuju’. Sementara itu, terdapat 2 responden (5,4%) yang menyatakan ‘Kurang Setuju’ dan 1 responden (2,7%) yang menjawab ‘Tidak Setuju’.

4.3.2.6. Perilaku Positif Aturan

Tabel 4. 17 Deskriptif Statistik Perilaku Positif Aturan

Skala Likert	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	1	2,7%
Kurang Setuju	0	0%
Setuju	16	43,2%
Sangat Setuju	20	54,1%
Total	37	100%

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Indikator keenam, “Saya meyakini bahwa kepatuhan terhadap aturan berkontribusi terhadap kelancaran dan efektivitas kerja,” menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kesadaran tinggi akan pentingnya disiplin. Sebanyak 20 responden (54,1%) menjawab ‘Sangat Setuju’ dan 16 responden (43,2%) ‘Setuju’, sedangkan hanya 1 responden (2,7%) yang ‘Tidak Setuju’. Temuan ini mencerminkan bahwa mayoritas karyawan memahami bahwa kepatuhan terhadap peraturan merupakan faktor krusial dalam mendukung kelancaran dan efektivitas kerja di lingkungan operasional perusahaan.

4.3.3. Remunerasi (X₃)

4.3.3.1. Kesesuaian Gaji

Tabel 4. 18 Deskriptif Statistik Kesesuaian Gaji

Skala Likert	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Kurang Setuju	0	0%
Setuju	24	64,9%
Sangat Setuju	13	35,1%
Total	37	100%

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Pada indikator pertama, “Besaran gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja saya,” sebanyak 24 responden (64,9%) menjawab ‘Setuju’ dan 13 responden (35,1%) ‘Sangat Setuju’. Tidak ada responden yang menjawab negatif, yang menunjukkan bahwa seluruh karyawan merasa gaji mereka telah sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

4.3.3.2. Ketersediaan Tunjangan-Fasilitas

Tabel 4. 19 Deskriptif Statistik Ketersediaan Tunjangan-Fasilitas

Skala Likert	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Kurang Setuju	2	5,4%
Setuju	23	62,2%
Sangat Setuju	12	32,4%
Total	37	100%

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Indikator kedua, “Tunjangan dan fasilitas yang diberikan perusahaan memadai untuk mendukung kinerja saya,” dijawab oleh 23 responden (62,2%) ‘Setuju’, 12 responden (32,4%) ‘Sangat Setuju’, dan 2 responden (5,4%)

‘Kurang Setuju’. Dengan total 94,6% responden menyatakan setuju atau sangat setuju, mayoritas karyawan merasa tunjangan dan fasilitas yang diberikan cukup mendukung produktivitas mereka.

4.3.3.3. Pemberian Bonus-Insentif

Tabel 4. 20 Deskriptif Statistik Pemberian Bonus-Insentif

Skala Likert	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	1	2,7%
Kurang Setuju	4	10,8%
Setuju	20	54,1%
Sangat Setuju	12	32,4%
Total	37	100%

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Indikator ketiga, “Saya menerima bonus atau insentif yang sebanding dengan pencapaian dan kontribusi kerja saya,” menunjukkan 20 responden (54,1%) ‘Setuju’, 12 responden (32,4%) ‘Sangat Setuju’, 4 responden (10,8%) ‘Kurang Setuju’, dan 1 responden (2,7%) ‘Tidak Setuju’. Sebagian besar responden menilai sistem insentif sudah sesuai, walaupun ada sekitar 13,5% yang menilai masih belum optimal.

4.3.3.4. Keadilan Remunerasi

Tabel 4. 21 Deskriptif Statistik Keadilan Remunerasi

Skala Likert	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Kurang Setuju	1	2,7%
Setuju	26	70,3%
Sangat Setuju	10	27,0%
Total	37	100%

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Indikator keempat, “Sistem remunerasi yang diterapkan perusahaan dilaksanakan secara adil dan transparan,” dijawab oleh 26 responden (70,3%) ‘Setuju’, 10 responden (27,0%) ‘Sangat Setuju’, dan 1 responden (2,7%) ‘Kurang Setuju’. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas besar karyawan menilai sistem yang berlaku telah adil dan transparan, meskipun terdapat 1 orang yang masih meragukan keadilannya.

4.3.3.5. Konsistensi Remunerasi

Tabel 4. 22 Deskriptif Statistik Konsistensi Remunerasi

Skala Likert	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Kurang Setuju	1	2,7%
Setuju	26	70,3%
Sangat Setuju	10	27,0%
Total	37	100%

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Indikator kelima, “Pembayaran remunerasi dilakukan secara tepat waktu dan konsisten sesuai dengan perjanjian,” memiliki distribusi jawaban identik dengan indikator sebelumnya: 26 responden (70,3%) ‘Setuju’, 10 responden (27,0%) ‘Sangat Setuju’, dan 1 responden (2,7%) ‘Kurang Setuju’. Ini menandakan bahwa sistem pembayaran gaji dinilai konsisten dan dapat diandalkan oleh hampir seluruh karyawan.

4.3.4. Kinerja Karyawan (Y)

4.3.4.1. Kualitas Hasil Kerja

Tabel 4. 23 Deskriptif Statistik Kualitas Hasil Kerja

Skala Likert	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Kurang Setuju	0	0%
Setuju	14	37,8%
Sangat Setuju	23	62,2%
Total	37	100%

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Indikator pertama, “Saya mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang sesuai dengan standar perusahaan,” dijawab oleh 14 responden (37,8%) ‘Setuju’ dan 23 responden (62,2%) ‘Sangat Setuju’. Tidak ada responden yang menjawab negatif, menunjukkan seluruh responden menilai kualitas kerjanya sesuai harapan perusahaan.

4.3.4.2. Kuantitas Penyelesaian Pekerjaan

Tabel 4. 24 Deskriptif Statistik Kuantitas Penyelesaian Pekerjaan

Skala Likert	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Kurang Setuju	0	0%
Setuju	17	45.9%
Sangat Setuju	20	54.1%
Total	37	100%

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Indikator kedua, “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan,” menunjukkan bahwa seluruh responden memiliki

keyakinan terhadap kemampuan mereka dalam mencapai target kerja. Sebanyak 17 responden (45,9%) menyatakan ‘Setuju’ dan 20 responden (54,1%) ‘Sangat Setuju’. Hasil ini menegaskan bahwa para karyawan merasa mampu memenuhi ekspektasi kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4.3.4.3. Ketepatan Waktu Penyelesaian Tugas

Tabel 4. 25 Deskriptif Statistik Ketepatan Waktu Penyelesaian Tugas

Skala Likert	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Kurang Setuju	1	2,7%
Setuju	19	51,4%
Sangat Setuju	17	45,9%
Total	37	100%

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Indikator ketiga, “Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja,” memperoleh jawaban 1 responden (2,7%) ‘Kurang Setuju’, 19 responden (51,4%) ‘Setuju’, dan 17 responden (45,9%) ‘Sangat Setuju’. Sebanyak 97,3% merasa sudah bekerja tepat waktu, dengan hanya satu responden yang kurang menyetujuinya.

4.3.4.4. Efisiensi Kerja

Tabel 4. 26 Deskriptif Statistik Efisiensi Kerja

Skala Likert	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Kurang Setuju	0	0%
Setuju	20	54,1%
Sangat Setuju	17	45,9%
Total	37	100%

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Indikator keempat, “Saya bekerja secara efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia tanpa pemborosan,” dijawab oleh 20 responden (54,1%) ‘Setuju’ dan 17 responden (45,9%) ‘Sangat Setuju’. Semua responden memberikan tanggapan positif, menunjukkan persepsi efisiensi kerja yang tinggi.

4.3.4.5. Inisiatif-Kreativitas Langkah Proaktif

Tabel 4. 27 Deskriptif Statistik Inisiatif-Kreativitas Langkah Proaktif

Skala Likert	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	1	2,7%
Kurang Setuju	2	5,4%
Setuju	20	54,1%
Sangat Setuju	14	37,8%
Total	37	100%

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Indikator kelima, “Saya sering mengambil inisiatif dan menyumbangkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi pekerjaan,” dijawab oleh 1 responden (2,7%) ‘Tidak Setuju’, 2 responden (5,4%) ‘Kurang Setuju’, 20 responden (54,1%) ‘Setuju’, dan 14 responden (37,8%) ‘Sangat Setuju’. Sebagian besar responden menunjukkan sikap proaktif, meskipun ada sedikit yang belum merasa aktif menyumbangkan ide.

4.3.4.6. Kerjasama dan Komunikasi Efektif

Tabel 4. 28 Deskriptif Statistik Kerjasama dan Komunikasi Efektif

Skala Likert	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Kurang Setuju	1	2,7%
Setuju	20	54,1%
Sangat Setuju	16	43,2%
Total	37	100%

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Indikator keenam, “Saya bekerja sama dengan rekan kerja dan berkomunikasi secara efektif untuk mencapai tujuan tim,” menunjukkan bahwa mayoritas besar responden merasa mampu berkolaborasi secara optimal. Sebanyak 20 responden (54,1%) menjawab ‘Setuju’ dan 16 responden (43,2%) ‘Sangat Setuju’, sementara hanya 1 responden (2,7%) yang menjawab ‘Kurang Setuju’. Dengan demikian, total 97,3% responden mencerminkan tingginya kemampuan kerja sama dan komunikasi efektif di lingkungan kerja

4.4. Hasil Pengujian Hipotesis

4.4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.4.1.1. Hasil Uji Validitas

Tabel 4. 29 Hasil Uji Validitas Hipotesis

Variabel	Item pertanyaan	<i>p-value</i>	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Beban Kerja	BK_01	<,001	0.640	0.325	Valid
	BK_02	<,001	0.865	0.325	Valid
	BK_03	<,001	0.788	0.325	Valid
	BK_04	<,001	0.798	0.325	Valid
	BK_05	<,001	0.682	0.325	Valid
Disiplin Kerja	DK_01	<,001	0.535	0.325	Valid
	DK_02	<,001	0.750	0.325	Valid
	DK_03	<,001	0.804	0.325	Valid
	DK_04	<,001	0.850	0.325	Valid
	DK_05	<,001	0.857	0.325	Valid
	DK_06	<,001	0.782	0.325	Valid
Remunerasi	RM_01	<,001	0.553	0.325	Valid
	RM_02	<,001	0.743	0.325	Valid
	RM_03	<,001	0.895	0.325	Valid
	RM_04	<,001	0.710	0.325	Valid
	RM_05	<,001	0.682	0.325	Valid
Kinerja Karyawan	KK_01	<,001	0.763	0.325	Valid
	KK_02	<,001	0.768	0.325	Valid
	KK_03	<,001	0.836	0.325	Valid
	KK_04	<,001	0.685	0.325	Valid
	KK_05	<,001	0.802	0.325	Valid
	KK_06	<,001	0.737	0.325	Valid

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Berdasarkan hasil *output* korelasi Pearson antara masing-masing item pernyataan pada variabel Beban Kerja (BK_01 hingga BK_05) terhadap skor total (BK_TOTAL), diperoleh bahwa seluruh item menunjukkan nilai signifikansi (*p-value*) < 0,001 dan nilai *r* hitung di atas *r* tabel sebesar 0,325.

Item BK_01 memiliki nilai r hitung sebesar 0,640, BK_02 sebesar 0,865, BK_03 sebesar 0,788, BK_04 sebesar 0,798, dan BK_05 sebesar 0,682. Seluruh nilai korelasi ini menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan secara statistik antara masing-masing item dengan total skor variabel. Oleh karena itu, kelima item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur konstruk beban kerja dalam penelitian ini.

Untuk variabel Disiplin Kerja, hasil analisis validitas juga menunjukkan bahwa keenam item (DK_01 hingga DK_06) memiliki nilai signifikansi $< 0,001$ dan nilai r hitung yang semuanya melebihi r tabel (0,325). Nilai r hitung tertinggi terdapat pada item DK_05 sebesar 0,857, sementara yang terendah adalah DK_01 sebesar 0,535. Seluruh korelasi yang tinggi dan signifikan ini menandakan bahwa setiap butir pernyataan memiliki hubungan yang kuat dengan total skor variabel, dan mampu merepresentasikan aspek disiplin kerja secara konsisten. Dengan demikian, instrumen pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid.

Pada variabel Remunerasi, kelima item pernyataan (RM_01 hingga RM_05) juga menunjukkan hasil yang serupa. Semua nilai p -value berada di bawah 0,05 ($< 0,001$) dan r hitung masing-masing item berada di atas r tabel 0,325. RM_01 memiliki korelasi sebesar 0,553, RM_02 sebesar 0,743, RM_03 sebesar 0,895, RM_04 sebesar 0,710, dan RM_05 sebesar 0,682. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa setiap item memiliki kekuatan asosiasi yang cukup hingga sangat kuat dengan total skor, yang berarti seluruh item pada variabel Remunerasi valid dan dapat digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

Terakhir, pada variabel Kinerja Karyawan, keenam item pernyataan (KK_01 hingga KK_06) juga memperlihatkan nilai signifikansi $< 0,001$ dan nilai r hitung yang secara konsisten lebih tinggi dari r tabel. Item KK_03 memiliki nilai korelasi tertinggi sebesar 0,836, diikuti KK_05 (0,802), KK_02 (0,768), KK_01 (0,763), KK_06 (0,737), dan KK_04 (0,685). Korelasi yang tinggi ini menunjukkan bahwa masing-masing pernyataan mampu mencerminkan aspek kinerja karyawan secara tepat dan konsisten. Oleh karena itu, seluruh item pada variabel ini dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

4.4.1.2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 30 Hasil Uji Reliabilitas Hipotesis

No.	Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>	Keterangan
1.	Beban Kerja	0.804	5	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0.849	6	Reliabel
3.	Remunerasi	0.772	5	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0.856	6	Reliabel

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Pengujian reliabilitas pada variabel Beban Kerja menunjukkan hasil yang memuaskan. Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,804 mengindikasikan bahwa instrumen pengukuran memiliki tingkat konsistensi internal yang kuat. Hal ini berarti seluruh item pernyataan dalam variabel ini telah bekerja secara konsisten dalam mengukur persepsi responden terhadap beban kerja. Dengan

demikian, instrumen Beban Kerja dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam proses analisis data selanjutnya.

Pada variabel Disiplin Kerja, nilai reliabilitas yang diperoleh juga menunjukkan hasil yang sangat baik. *Cronbach's Alpha* sebesar 0,849 termasuk dalam kategori reliabilitas tinggi, yang menandakan bahwa keenam item pernyataan dalam variabel ini secara konsisten mengukur aspek disiplin kerja. Konsistensi yang ditunjukkan oleh hasil ini memberikan keyakinan bahwa instrumen dapat diandalkan untuk menggambarkan variabel secara tepat dalam penelitian ini.

Sementara itu, hasil uji reliabilitas terhadap variabel Remunerasi menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,772. Meskipun lebih rendah dibandingkan variabel sebelumnya, nilai ini tetap berada dalam batas yang dapat diterima untuk menyatakan reliabilitas instrumen. Hal ini berarti bahwa kelima item pernyataan dalam variabel Remunerasi cukup konsisten dalam mengukur aspek yang dimaksud, sehingga instrumen ini tetap layak digunakan untuk keperluan penelitian.

Untuk variabel Kinerja Karyawan, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,856. Nilai ini tergolong sangat baik dan mencerminkan bahwa enam item pernyataan pada variabel ini memiliki konsistensi internal yang tinggi. Dengan tingkat reliabilitas yang kuat tersebut, instrumen pengukuran variabel Kinerja Karyawan dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang akurat dan stabil dalam proses pengumpulan informasi mengenai performa karyawan.

4.4.2. Uji Asumsi Klasik

4.4.2.1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Untuk memastikan normalitas model secara menyeluruh, dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov terhadap variabel residual. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih dari 0,05 maka data dianggap berdistribusi normal, dan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data dianggap tidak normal.

Tabel 4. 31 Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.78853918
Most Extreme Differences	Absolute		.101
	Positive		.081
	Negative		-.101
Test Statistic			.101
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^c	Sig.		.424
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.411
		Upper Bound	.436

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov terhadap residual, diperoleh nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas untuk model regresi berganda dalam penelitian ini telah terpenuhi.

4.4.2.2. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen memiliki pola linier. Pengujian ini menggunakan *output* ANOVA, dengan memperhatikan nilai signifikansi pada dua komponen utama, yaitu bagian “*Linearity*” yang menunjukkan keberadaan hubungan linier, dan “*Deviation from Linearity*” yang mengindikasikan apakah terdapat penyimpangan dari pola linier tersebut. Jika nilai signifikansi pada *Linearity* $< 0,05$ dan *Deviation from Linearity* $> 0,05$, maka hubungan antar variabel dapat dikatakan linier secara statistik.

**Tabel 4. 32 Hasil Uji Linearitas
(Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan)**

ANOVA Table						
		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	122.740	11	11.158	2.570	0.025
	Linearity	94.167	1	94.167	21.686	<0,001
	Deviation from Linearity	28.573	10	2.857	0.658	0.751
Within Groups		108.557	25	4.342		
Total		231.297	36			

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan menunjukkan pola yang linier berdasarkan hasil uji linearitas. Nilai signifikansi pada bagian *Linearity* sebesar $< 0,001$ ($< 0,05$) menandakan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara kedua variabel. Selain itu, nilai signifikansi pada bagian *Deviation from Linearity* sebesar $0,751$ ($> 0,05$) menunjukkan bahwa tidak

terdapat penyimpangan yang berarti dari pola linear tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan dalam penelitian ini bersifat linear dan memenuhi asumsi linearitas.

**Tabel 4. 33 Hasil Uji Linearitas
(Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan)**

		ANOVA Table				
		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	73.797	8	9.225	1.640	0.158
	Linearity	59.239	1	59.239	10.531	0.003
	Deviation from Linearity	14.558	7	2.080	0.370	0.912
Within Groups		157.500	29	5.625		
Total		231.297	36			

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Pada hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada bagian *Linearity* sebesar 0,003 ($< 0,05$), yang mengindikasikan adanya hubungan yang bersifat linear antara kedua variabel. Sementara itu, nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,912 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari pola linear. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan memenuhi asumsi linearitas.

**Tabel 4. 34 Hasil Uji Linearitas
(Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan)**

		ANOVA Table				
		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	68.269	8	8.534	1.466	0.214
	Linearity	49.865	1	49.865	8.564	0.007
	Deviation from Linearity	18.404	7	2.629	0.452	0.861
Within Groups		163.029	28	5.822		
Total		231.297	36			

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Untuk hubungan antara Remunerasi dan Kinerja Karyawan, diperoleh nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,007 ($< 0,05$), yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan linear antara kedua variabel. Sementara itu, nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,861 ($> 0,05$), menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari pola linear tersebut, sehingga hubungan keduanya dapat dinyatakan linier secara statistik.

Dengan demikian, ketiga variabel independen yaitu Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Remunerasi seluruhnya memiliki hubungan yang linear terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan, berdasarkan hasil uji linearitas yang telah dilakukan.

4.4.2.3. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Untuk menguji

multikolinearitas, digunakan dua indikator, yaitu nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 4. 35 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients	
Model		Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	0.743	1.347
	Disiplin Kerja	0.742	1.348
	Remunerasi	0.640	1.564

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* dari masing-masing variabel adalah: Beban Kerja (0,743), Disiplin Kerja (0,742), dan Remunerasi (0,640). Seluruh nilai tersebut lebih besar dari ambang batas 0,10, yang berarti tidak terdapat indikasi multikolinearitas. Sementara itu, nilai VIF dari masing-masing variabel adalah: Beban Kerja (1,347), Disiplin Kerja (1,348), dan Remunerasi (1,564), di mana semuanya berada di bawah nilai ambang 10. Hal ini memperkuat kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda yang digunakan telah memenuhi asumsi bebas multikolinearitas. Artinya, seluruh variabel bebas dalam penelitian ini dapat berdiri sendiri secara statistik dan layak digunakan untuk mengukur pengaruhnya terhadap variabel dependen tanpa terjadi gangguan antar variabel bebas.

4.4.2.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode Glejser, yang bertujuan untuk mendeteksi ada tidaknya ketidaksamaan varians residual pada berbagai nilai prediktor. Teknik ini melibatkan regresi antara nilai absolut residual (ABS) sebagai variabel dependen dan masing-masing variabel independen sebagai prediktor. Untuk menentukan ada tidaknya gejala heteroskedastisitas, digunakan nilai signifikansi (Sig.) pada tabel *Coefficients*. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 4. 36 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients		
Model		Sig.
1	(Constant)	0.417
	Beban Kerja	0.353
	Disiplin Kerja	0.946
	Remunerasi	0.543
Dependent Variable : ABS		

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Berdasarkan hasil uji Glejser, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Beban Kerja sebesar 0,353, Disiplin Kerja sebesar 0,946, dan Remunerasi sebesar 0,543. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap nilai residual absolut. Artinya, tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

4.4.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 37 Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Model 1	(Constant)	21.006	4.854		4.328	<,001
	Beban Kerja	-0.361	0.103	-0.499	-3.503	0.001
	Disiplin Kerja	0.276	0.132	0.297	2.080	0.045
	Remunerasi	0.090	0.192	0.72	0.469	0.642

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 21.006 - 0.361 X_1 + 0.276 X_2 + 0.090 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Beban Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Remunerasi

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh bahwa variabel Beban Kerja memiliki koefisien regresi negatif sebesar -0,361 dengan nilai signifikansi 0,001 (< 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja mereka cenderung mengalami penurunan.

Sebaliknya, variabel Disiplin Kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,276 dan nilai signifikansi 0,045 ($< 0,05$). Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja mereka cenderung meningkat secara signifikan.

Sementara itu, variabel Remunerasi memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,090, namun nilai signifikansinya sebesar 0,642 ($> 0,05$), yang menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Dengan demikian, dalam model regresi ini, remunerasi tidak memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4.4.4. Uji Hipotesis

4.4.4.1. Uji Parsial (Uji-t)

Untuk menguji seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, diterapkan uji t dalam analisis regresi linear berganda. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hasil perhitungan (*t* hitung) dengan nilai kritis dari distribusi t (*t* tabel) pada tingkat signifikansi yang telah ditentukan, guna menilai apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara statistik.

Nilai *t* tabel diperoleh berdasarkan derajat kebebasan (*degrees of freedom*) dan tingkat signifikansi yang digunakan dalam pengujian. Derajat kebebasan dihitung menggunakan rumus:

$$df = n - k$$

di mana n merupakan jumlah sampel, yakni 37 responden, dan k adalah jumlah parameter dalam model regresi, yang terdiri dari tiga variabel independen dan satu konstanta, sehingga $k = 4$. Dengan demikian, diperoleh derajat kebebasan sebesar $df = 37 - 4 = 33$.

Karena pengujian dilakukan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan pendekatan dua arah (*two-tailed test*), maka nilai α dibagi dua, menjadi 0,025. Mengacu pada distribusi t, nilai t tabel untuk $df = 33$ dan $\alpha = 0,025$ adalah 2,035. Nilai ini dijadikan sebagai batas kritis untuk menilai apakah masing-masing variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 38 Hasil Uji Parsial (Uji Statistik T)

Coefficients			
Variabel	T hitung	T tabel	Sig.
Beban Kerja	-3.503	2,035	0.001
Disiplin Kerja	2.080	2,035	0.045
Remunerasi	0.469	2,035	0.642

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel beban kerja, diperoleh nilai t hitung sebesar $-3,503$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai ini secara absolut lebih besar dari t tabel sebesar 2,035, dan tingkat signifikansi jauh lebih kecil dari batas $\alpha = 0,05$. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Pada variabel disiplin kerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,080 dengan nilai signifikansi sebesar 0,045. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,035) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.

Sebaliknya, pada variabel remunerasi, nilai t hitung sebesar 0,469 lebih kecil dari t tabel (2,035) dan nilai signifikansi sebesar 0,642 jauh di atas batas 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ditolak. Artinya, dalam konteks penelitian ini, tidak terdapat pengaruh signifikan antara remunerasi dan kinerja.

4.4.4.2. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menilai pengaruh bersama dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji F dalam model regresi linear berganda. Apabila nilai signifikansi uji F lebih kecil dari tingkat probabilitas yang ditetapkan (0,05), maka model regresi dianggap layak, dan secara simultan variabel-variabel independen tersebut dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

Tabel 4. 39 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	116.138	3	38.713	11.093	<,001
Residual	115.159	33	3.490		
Total	231.297	36			

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Nilai F tabel ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (*degree of freedom*) dari jumlah variabel bebas (*df1*) dan jumlah data dikurangi jumlah variabel independen dan satu (*df2*), serta pada tingkat signifikansi tertentu, umumnya 5% ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan data penelitian ini, diketahui bahwa jumlah variabel independen sebanyak 3 dan jumlah data (*n*) sebanyak 37, maka diperoleh $df1 = 3$ dan $df2 = 37$. Sehingga perhitungannya menjadi:

$$37 - 3 - 1 = 33$$

Dengan demikian, berdasarkan distribusi F pada $\alpha = 0,05$ dan $df1 = 3$ serta $df2 = 33$, diperoleh nilai F tabel sebesar 2,892.

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 11,093, sedangkan nilai F tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 2,892. Karena F hitung jauh lebih besar dari F tabel, serta nilai signifikansi $< 0,001$ (lebih kecil dari 0,05), maka model regresi dinyatakan signifikan secara statistik. Ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu beban kerja, disiplin kerja, dan remunerasi, secara bersama-sama memiliki pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) yang menyatakan adanya pengaruh simultan ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, terbukti dan diterima.

4.4.4.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 40 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Stdd. Error of the Estimate
1	0.709 ^a	0.502	0.457	1.86807

a. Predictors: (Constant), Remunerasi, Beban Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer pengelolaan 2025

Merujuk pada *output* tabel *Model Summary*, nilai koefisien determinasi (*R Square*) tercatat sebesar 0,502. Artinya, sebesar 50,2% variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, yakni Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Remunerasi secara simultan. Adapun sisanya sebesar 49,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini. Penggunaan *R Square* dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana keseluruhan variabel bebas berperan dalam memprediksi variabel terikat secara umum dalam kerangka model regresi linier berganda.

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$) dan nilai t sebesar -3,503. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah koefisien yang negatif mengindikasikan bahwa

semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka kinerja karyawan cenderung menurun.

Temuan ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Mahawati *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya menurunkan efektivitas individu dalam menyelesaikan tugasnya. Senada dengan itu, Silaswara *et al.* (2021) menyebutkan bahwa beban kerja perlu disesuaikan dengan kapasitas masing-masing individu agar tidak menimbulkan ketidakseimbangan yang berdampak negatif terhadap kesehatan dan kinerja.

Penelitian terdahulu oleh Putri & Puspitasari (2023) juga menemukan bahwa dalam konteks industri logistik, beban kerja yang tidak proporsional berkontribusi terhadap penurunan efektivitas kerja, terutama ketika tidak diimbangi dengan kapasitas personal.

Dalam konteks Perusahaan Logistik XYZ Cabang Semarang, kondisi tersebut tercermin dari adanya ketimpangan distribusi beban kerja antar divisi. Salah satu unit, seperti ekspor *airfreight*, hanya ditangani oleh satu staf yang memegang seluruh proses kerja. Ketika terjadi kekosongan jabatan akibat rotasi atau pengunduran diri, tidak dilakukan rekrutmen baru secara langsung, melainkan beban tambahan diberikan kepada staf yang tersisa. Hal tersebut mencerminkan beban kerja tambahan yang tidak terstruktur secara sistematis.

Secara deskriptif, indikator pertama dalam variabel ini adalah kompleksitas pekerjaan. Sebanyak 86,4% responden menyatakan bahwa tugas-tugas mereka menuntut perhatian dan keterampilan khusus. Hal ini

menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menghadapi pekerjaan dengan tingkat kompleksitas tinggi yang memerlukan fokus dan kapasitas kognitif yang memadai.

Indikator kedua adalah volume pekerjaan. Sebanyak 81% responden menyatakan bahwa jumlah pekerjaan yang mereka terima dalam satu periode kerja tergolong tinggi. Tingginya volume tugas ini memperbesar tekanan waktu dan membatasi ruang pemulihan energi, sehingga dapat berdampak pada kelelahan dan turunnya produktivitas.

Indikator ketiga berkaitan dengan tekanan tenggat waktu. Sebanyak 72,9% responden merasa bahwa tenggat waktu yang mereka terima sering kali ketat dan menekan. Tenggat waktu yang terlalu padat cenderung meningkatkan tekanan psikologis serta risiko kesalahan kerja, terutama dalam lingkungan logistik yang menuntut kecepatan dan akurasi.

Indikator keempat adalah kondisi lingkungan kerja. Dalam hal ini, 72,9% responden menyatakan bahwa kondisi fisik seperti kebisingan, suhu, atau pencahayaan memengaruhi kenyamanan dan fokus kerja mereka. Faktor lingkungan ini dapat menjadi pemicu tambahan beban kerja apabila tidak ditangani dengan kebijakan pengelolaan lingkungan kerja yang baik.

Indikator terakhir menyangkut kesesuaian antara kemampuan dan beban kerja. Sebanyak 70,2% responden merasa bahwa kompetensi mereka belum sepenuhnya seimbang dengan tanggung jawab kerja yang diberikan. Ketidakseimbangan ini berpotensi menciptakan tekanan psikologis dan menghambat pencapaian kinerja optimal.

Berdasarkan keseluruhan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap beban kerja di Perusahaan Logistik XYZ Cabang Semarang masih cenderung tinggi, baik dari sisi kuantitatif maupun kualitatif. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional, serta perencanaan tenaga kerja yang adaptif dan berbasis kapasitas individu, menjadi hal penting untuk mendukung kinerja yang berkelanjutan.

4.5.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, variabel Disiplin Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,045 ($p < 0,05$) dan nilai t sebesar 2,080. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

Menurut Akhmad et al. (2023), disiplin kerja merupakan sikap patuh dan taat karyawan terhadap peraturan yang berlaku di organisasi, yang tercermin melalui keteraturan, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap prosedur. Disiplin tidak hanya mencerminkan ketaatan terhadap aturan formal, tetapi juga menunjukkan tanggung jawab serta komitmen karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dan menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik.

Temuan penelitian ini sejalan dengan studi terdahulu. Subandi *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa kedisiplinan berkontribusi langsung dalam mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Manullang *et al.* (2022) menambahkan bahwa penerapan disiplin yang konsisten membuat karyawan lebih memahami

ekspektasi perusahaan dan mampu menjaga konsistensi kualitas dan kuantitas pekerjaan. Sementara itu, Maryani *et al.* (2021) menegaskan bahwa disiplin kerja yang baik memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu, menghindari prokrastinasi, serta menjaga kualitas *output* yang dihasilkan.

Secara deskriptif, tingkat kedisiplinan karyawan Perusahaan Logistik XYZ Cabang Semarang tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh responden yang secara umum memberikan jawaban positif terhadap semua indikator disiplin kerja. Pada indikator pertama, yaitu kepatuhan terhadap jam kerja, sebanyak 97,2% responden menyatakan hadir tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan. Ini mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki komitmen yang kuat untuk memulai pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, yang penting dalam menjaga kesinambungan kegiatan logistik.

Pada indikator kehadiran kerja yang konsisten, seluruh responden memberikan tanggapan positif. Tidak ada satu pun responden yang menyatakan ketidakhadiran tanpa alasan jelas. Artinya, karyawan menunjukkan konsistensi tinggi dalam kehadiran kerja yang sangat dibutuhkan dalam operasional logistik yang bersifat terjadwal dan berurutan. Konsistensi ini mengurangi risiko kekosongan peran dan menurunkan potensi gangguan dalam alur pengiriman dan distribusi.

Aspek berikutnya, yaitu ketaatan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan, juga menunjukkan hasil yang memuaskan. Seluruh responden menyatakan mematuhi ketentuan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak

tertulis. Hal ini mencerminkan adanya kesadaran kolektif terhadap pentingnya tertib administrasi, pelaksanaan prosedur standar operasional, dan penghormatan terhadap budaya kerja organisasi. Dalam konteks logistik, kepatuhan terhadap prosedur sangat penting untuk menjamin keamanan, kecepatan, dan akurasi pengiriman.

Indikator tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas juga memperlihatkan kecenderungan yang positif. Mayoritas responden sebanyak 97,3% menyatakan bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan, bahkan tanpa harus diawasi secara intens oleh atasan. Hal ini menunjukkan kedewasaan kerja dan kemandirian yang menjadi prasyarat penting dalam lingkungan kerja logistik yang dinamis dan penuh tekanan.

Pada aspek penggunaan fasilitas kerja secara bertanggung jawab, sebanyak 91,9% responden menunjukkan sikap positif. Mereka menyatakan menggunakan sarana dan peralatan perusahaan dengan bijak dan sesuai fungsi. Meskipun masih terdapat sebagian kecil responden yang belum sepenuhnya optimal, secara umum perilaku ini mencerminkan rasa kepemilikan terhadap aset perusahaan dan kesadaran untuk menjaga efisiensi operasional.

Indikator terakhir, yaitu perilaku positif terhadap aturan, juga menunjukkan hasil yang mendukung. Sebagian besar responden, sebanyak 97,3% menyatakan bahwa mereka percaya bahwa kepatuhan terhadap aturan perusahaan berkontribusi terhadap kelancaran dan efektivitas kerja. Ini mencerminkan bahwa sikap disiplin yang dimiliki bukan sekadar kepatuhan

formal, melainkan telah menjadi bagian dari pemahaman internal dan nilai kerja yang diyakini bersama.

Berdasarkan observasi langsung selama magang, peneliti mencatat bahwa perusahaan sebenarnya telah menerapkan sistem kedisiplinan yang cukup baik. Sistem absensi menggunakan *fingerprint* telah memudahkan pencatatan kehadiran secara akurat, dan *briefing* pagi rutin menjadi sarana kontrol awal setiap hari. Namun, masih terdapat beberapa catatan penting, seperti pencatatan izin yang masih dilakukan secara manual melalui Excel, yang membuka peluang kesalahan administratif. Selain itu, peneliti masih menemukan keterlambatan kerja yang berulang serta kekeliruan prosedural dalam kegiatan logistik, seperti kesalahan dalam penulisan dokumen pengiriman maupun proses *stuffing*. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun sistem sudah berjalan, penerapan disiplin masih perlu diperkuat terutama dalam aspek konsistensi dan pembinaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal. Disiplin yang diterapkan secara konsisten, baik melalui regulasi maupun pembiasaan, memungkinkan terciptanya lingkungan kerja yang terstruktur, tertib, dan produktif. Bagi Perusahaan Logistik XYZ Cabang Semarang, menjaga dan meningkatkan kedisiplinan tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada efektivitas keseluruhan rantai operasional. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperkuat kebijakan disiplin kerja melalui pendekatan administratif, teknologis, maupun kultural agar karyawan memiliki komitmen

kuat terhadap peraturan, tanggung jawab, dan nilai-nilai kerja yang mendukung performa organisasi secara berkelanjutan.

4.5.3. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi parsial, variabel remunerasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan melalui nilai signifikansi sebesar 0,642 ($p > 0,05$) dan nilai t sebesar 0,469. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem remunerasi yang diterapkan di Perusahaan Logistik XYZ Cabang Semarang belum cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan secara nyata. Padahal secara konseptual, remunerasi berperan sebagai imbalan yang diberikan untuk memotivasi karyawan dalam memberikan performa terbaik (Supandi & Mutmainatus, 2020). Dalam teori tersebut, remunerasi mencakup gaji, tunjangan, bonus, serta aspek keadilan dan konsistensi dalam pemberian imbalan, yang keseluruhannya diyakini mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Meskipun demikian, jika ditinjau lebih lanjut melalui hasil analisis deskriptif, sebagian besar karyawan justru memberikan penilaian positif terhadap sistem remunerasi yang berlaku. Pada indikator pertama, yaitu kesesuaian besaran gaji dengan tanggung jawab pekerjaan, seluruh responden menjawab ‘Setuju’ dan ‘Sangat Setuju’. Ini menunjukkan bahwa secara persepsi, gaji pokok dianggap telah mencerminkan beban kerja yang ditanggung. Hal serupa tercermin pada indikator tunjangan dan fasilitas pendukung, di mana 94,6% responden menyatakan fasilitas kerja yang

diberikan perusahaan sudah memadai. Pada indikator bonus dan insentif, sekitar 86,5% responden menilai bahwa sistem penghargaan berbasis kinerja sudah cukup sesuai, meskipun masih ada sekitar 13,5% responden yang menyatakan sebaliknya.

Selanjutnya, pada indikator keadilan dalam sistem remunerasi dan konsistensi pembayaran, mayoritas responden juga menunjukkan apresiasi positif. Sebanyak 97,3% responden merasa bahwa sistem pembayaran remunerasi telah dilakukan secara adil dan tepat waktu. Artinya, dari sisi operasional administratif, sistem remunerasi perusahaan dinilai sudah berjalan dengan baik. Namun demikian, persepsi positif ini tidak otomatis berkorelasi dengan peningkatan kinerja. Hal ini memperkuat bahwa faktor finansial bukan satu-satunya pendorong performa dalam konteks perusahaan ini.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Putra (2020) dalam studi pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan Terbuka Kelas II B Pasaman, yang menyatakan bahwa remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0,104 ($> 0,05$). Putra (2020) menyimpulkan bahwa hal tersebut terjadi karena remunerasi diterima secara tetap dan tidak berbasis pencapaian kinerja, sehingga tidak mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan performa.

Dalam konteks Perusahaan Logistik XYZ Cabang Semarang, hal ini dapat dijelaskan melalui karakteristik responden yang mayoritas telah bekerja dalam jangka waktu lama. Berdasarkan data, sebanyak 46,3% responden telah bekerja lebih dari 7 tahun. Kelompok ini cenderung telah memiliki loyalitas dan

adaptasi kerja yang tinggi, sehingga dorongan kinerja mereka tidak lagi tergantung sepenuhnya pada sistem kompensasi. Dengan kata lain, karyawan yang sudah lama bekerja mungkin melihat remunerasi sebagai bentuk pemenuhan hak, bukan lagi sebagai pemicu motivasi utama.

Dari sisi jabatan, mayoritas responden berasal dari posisi staf pendukung dan administratif (83,7%), yang memiliki skema kompensasi standar dan tidak terlalu beragam. Hal ini dapat menyebabkan minimnya variasi persepsi tentang sistem *reward*, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja menjadi tidak terlalu nyata. Selain itu, belum adanya skema insentif berbasis *Key Performance Indicator* (KPI) atau penghargaan prestasi juga membuat sistem remunerasi belum sepenuhnya berfungsi sebagai instrumen pendorong performa individual.

Temuan ini mencerminkan bahwa remunerasi yang diterima karyawan saat ini lebih diposisikan sebagai bentuk pemenuhan kewajiban perusahaan daripada sebagai alat pemacu kinerja. Meskipun persepsi terhadap gaji, tunjangan, dan sistem pembayaran dinilai baik, hal tersebut belum menjelma menjadi dorongan aktif yang mendorong pencapaian kerja secara lebih tinggi. Ini menunjukkan bahwa peran remunerasi sebagai faktor motivasional masih belum optimal dimanfaatkan, terutama dalam lingkungan kerja yang didominasi oleh karyawan senior dengan tingkat kestabilan kerja yang tinggi. Dalam kondisi seperti ini, remunerasi berperan lebih sebagai faktor pendukung keseimbangan kerja, bukan sebagai penentu utama performa individu. Maka,

untuk menjadikan remunerasi lebih bermakna secara strategis, diperlukan pendekatan yang lebih dinamis dan terarah dalam pengelolaannya.

4.5.4. Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam pencapaian efektivitas operasional organisasi. Dalam konteks industri logistik, kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi seperti beban kerja, disiplin kerja, dan sistem remunerasi (Qamari *et al.*, 2024; Faiziah & Sudarso, 2023). Ketiga faktor ini sering kali saling berinteraksi dan membentuk kontribusi kolektif terhadap performa kerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil uji F pada penelitian ini, diperoleh nilai F hitung sebesar 11,093 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Remunerasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, kombinasi ketiga faktor tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan variabel dependen dalam model ini secara signifikan.

Lebih lanjut, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, nilai *R Square* sebesar 0,502 menunjukkan bahwa sebesar 50,2% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam model, yaitu beban kerja, disiplin kerja, dan remunerasi. Nilai ini mengindikasikan kekuatan model yang cukup tinggi, terutama dalam konteks penelitian sosial. Selain itu, nilai

Adjusted R Square sebesar 0,457 memperlihatkan konsistensi model setelah disesuaikan dengan jumlah variabel, yang berarti bahwa model tetap valid dan representatif meskipun memperhitungkan potensi bias karena jumlah prediktor. Sementara itu, nilai *R* sebesar 0,709 menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) memiliki koefisien regresi negatif sebesar -0,361 dan signifikan pada level 0,001. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerjanya cenderung menurun. Sebaliknya, variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan koefisien sebesar 0,276 dan nilai signifikansi 0,045. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan karyawan, maka performa kerja mereka juga akan meningkat. Adapun variabel Remunerasi (X_3) memiliki arah pengaruh positif namun tidak signifikan dengan koefisien 0,090 dan nilai signifikansi 0,642, sehingga dalam konteks simultan, pengaruhnya terhadap kinerja masih belum cukup kuat secara statistik.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu oleh Putri & Puspitasari (2023) yang menemukan bahwa beban kerja, stres kerja, dan remunerasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor logistik di Semarang. Demikian pula, penelitian Maryani *et al.* (2021) dan Faiziah & Sudarso (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja secara simultan bersama faktor lain memberikan kontribusi substansial terhadap kinerja karyawan, bahkan dalam beberapa kasus mencapai

lebih dari 70%. Hal ini menguatkan bahwa variabel non-finansial seperti kedisiplinan dan beban kerja sering kali menjadi determinan utama dalam performa, terutama dalam pekerjaan yang berbasis pada ketepatan waktu dan ketelitian seperti di sektor logistik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Perusahaan Logistik XYZ Cabang Semarang dipengaruhi secara signifikan oleh kombinasi beban kerja, kedisiplinan, dan remunerasi. Meskipun tidak semua variabel menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, namun secara simultan ketiganya membentuk kerangka kerja yang solid dalam menjelaskan dinamika produktivitas karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu menerapkan strategi holistik yang tidak hanya fokus pada kompensasi finansial, tetapi juga memperhatikan aspek beban kerja yang proporsional serta pembentukan budaya kerja yang disiplin dan suportif.

4.6. *Output Penelitian Terapan*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa variabel beban kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Logistik XYZ Cabang Semarang, dengan nilai t hitung sebesar -3,503 dan sig. 0,001, yang menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, semakin rendah tingkat kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian ini, dikembangkanlah Formulir Evaluasi Beban Kerja sebagai alat

bantu manajerial untuk memantau dan mengevaluasi aspek-aspek beban kerja yang secara empiris terbukti memengaruhi kinerja karyawan (Y).

Formulir ini disusun berdasarkan indikator yang telah digunakan dalam kuesioner penelitian dan telah melalui uji validitas serta reliabilitas. Pemilihan indikator beban kerja merujuk pada Mahawati *et al.* (2021), yang mendefinisikan beban kerja sebagai akumulasi beban tugas fungsional atau volume tugas yang harus diselesaikan individu dalam kurun waktu tertentu, mencakup aspek mental maupun fisik. Beban kerja yang melebihi kapasitas individu berisiko menimbulkan kelelahan dan stres, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat menurunkan motivasi kerja dan menghambat produktivitas.

Harapannya, dengan adanya instrumen ini, manajemen tidak hanya mampu memantau beban kerja secara berkala, tetapi juga dapat mengambil langkah-langkah korektif secara cepat ketika terindikasi ketidakseimbangan beban kerja. Lebih jauh, evaluasi yang sistematis dapat membantu perusahaan dalam menyusun strategi penempatan sumber daya manusia yang lebih efektif, memperkuat koordinasi antar divisi, serta mengoptimalkan penggunaan waktu kerja. Dalam jangka panjang, penggunaan formulir ini diharapkan dapat membentuk budaya kerja yang sehat dan berkelanjutan, meminimalkan risiko burnout, serta menjaga stabilitas kinerja perusahaan di tengah dinamika industri logistik yang kompetitif.

FORMULIR EVALUASI BEBAN KERJA KARYAWAN

Divisi :

Periode : Bulan Tahun

Supervisor :

I. IDENTITAS KARYAWAN

Nama Karyawan	NIK	Jabatan	Divisi	Status Karyawan	Masa Kerja	Jenis Tugas Utama	Jam Kerja Harian

II. RINCIAN BEBAN KERJA

No.	Jenis Tugas/ Aktivitas	Frekuensi per Bulan	Rata- rata Waktu Per Tugas (menit)	Total Waktu (jam/ bulan)	Tingkat Kesulitan (1-5)	Apakah Tugas Sesuai dengan Jobdesk (Y/T)	Komentar Supervisor
1.							

III. FORM PENILAIAN SUPERVISOR TERHADAP KARYAWAN

No.	Aspek Penilaian	Bobot (%)	Skor (1-5)	Skor x Bobot	Komentar Supervisor
1.	Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu	25%			
2.	Volume pekerjaan yang diselesaikan secara efektif	25%			
3.	Tingkat konsentrasi dan fokus saat bekerja di bawah tekanan	20%			
4.	Kemampuan mengelola waktu dan prioritas kerja	15%			
5.	Kesesuaian beban kerja dengan kapasitas kerja individu	15%			
TOTAL		100%		/5,00	

IV. REKOMENDASI PENILAIAN SKOR TOTAL BEBAN KERJA

Rentang Skor Total	Kategori Penilaian	Rekomendasi
4,21 – 5,00	Sangat Ringan	Karyawan mampu menangani beban kerja dengan sangat baik. Dapat dipertimbangkan untuk tantangan/posisi lebih besar.
3,41 – 4,20	Ringan	Beban kerja masih dalam batas aman dan mampu dikelola dengan baik.
2,61 – 3,40	Sedang	Ada potensi overload ringan atau ketidakefisienan. Perlu evaluasi alokasi tugas
1,81 – 2,60	Berat	Beban kerja dirasa cukup membebani, perlu pengurangan atau redistribusi tugas.
1,00 – 1,80	Sangat Berat	Karyawan kewalahan. Risiko burnout tinggi. Harus segera ditindaklanjuti.

Rekomendasi tindak lanjut dari atasan langsung/supervisor:

(Misalnya: rotasi tugas, pengembangan kompetensi, promosi, pendampingan kerja, dsb)

.....

V. PENGESAHAN DAN TANDA TANGAN

Supervisor
 (Tanggal evaluasi)

(Tanda Tangan)

Disetujui oleh:
Atasan Langsung/HRD

(Tanda Tangan)