

**PENGARUH DISIPLIN, STRES DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL DI PT.
PELINDO MULTI TERMINAL (TERMINAL JAMRUD)**

SKRIPSI

DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA



DISUSUN OLEH :

Nama : Arya Diva Crisviyan
NIM : 19110010
Program studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Pembimbing : Meyti Hanna Ester Kalangi, S.Sos. M.M

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI
SURABAYA
2023**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Arya Diva Crisvyan
NIM : 19110010
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh disiplin, stres, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jambud)

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya tulis ini merupakan hasil karya sendiri dengan merujuk sumber-sumber terpercaya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan seklaisnya bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian Pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis,

Arya Diva Crisvyan
19110010

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN, STRES DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL DI PT. PELINDO
MULTI TERMINAL (TERMINAL JAMRUD)**

DISUSUN OLEH :

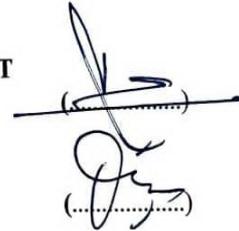
**NAMA : ARYA DIVA CRISVIYAN
NIM : 19110010**

Telah dipresentasikan di depan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada
Hari/tanggal :

DEWAN PENGUJI

**PENGUJI 1 : Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, MMT
NIDK : 8891990018**

**PENGUJI 2 : DIAN ARISANTI, S.Kom, MM
NIDN : 0709058202**



(.....)

(.....)

Mengetahui
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA



Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT
NIDK : 8891880018

f

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN, STRES DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL DI PT PELINDO
MULTI TERMINAL (TERMINAL JAMRUD)**

DIAJUKAN OLEH :

**NAMA : ARYA DIVA CRISVIYAN
NIM : 19110010**

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

Menyetujui
PEMBIMBING

PEMBIMBING : MEYTI HANNA ESTER KALANGI, S.Sos. M.M

NIDN : 0717057703



(.....)

Mengetahui



SOEDARMANTO, S.E., MM

NIDN : 0322036902

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA**



Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT

NIDK : 8891880018

ABSTRAK

ARYA DIVA CRISVIYAN, 19110010
PENGARUH DISIPLIN, STRES DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL DI PT PELINDO MULTI
TERMINAL (TERMINAL JAMRUD)

Skripsi : Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, 2023
Kata Kunci : Disiplin Kerja, stress kerja, lingkungan kerja, dan
kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di mana secara kualitas dan kuantitasnya yang sudah dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikannya (Mangkunegara, 2013). Sebuah Perusahaan dalam mencapai suatu kesuksesan salah satunya adalah bagaimana perusahaan tersebut mengoptimalkan kinerja karyawannya. Sukses atau gagalnya suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya terletak bagaimana karyawan tersebut memiliki kinerja yang sangat baik atau sangat buruk dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Cara menentukan kinerja karyawan dilihat dari disiplin, stress, dan lingkungan kerja dengan mengidentifikasi penelitian yaitu Pengaruh kecerdasan emosional, pengetahuan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud). Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dimana pengambilan sampel diambil secara acak dan menggunakan rumus slovin sehingga sehingga sampel yang didapat sebanyak 86 perusahaan.

Metode yang digunakan Yaitu kuantitatif deskriptif dengan analisis data regresi linier berganda. Hasil dari data penelitian ini bersifat valid dan reliable. Pada uji asumsi klasik data Berdistribusi normal, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, multikoloniaritas. Untuk uji hipotesis, variabel Disiplin kerja berpengaruh Signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan, variabel stress kerja Berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan, dan Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud).

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat, rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh kecerdasan emosional, pengetahuan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud)”. Penulisan Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir kuliah yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Keperlabuhanan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak selama penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Sumarzen Marzuki, MMT, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Keperlabuhanan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.
2. Bapak Soedarmanto, S.E., MM, selaku Ketua Program Studi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Keperlabuhanan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.
3. Ibu Meyti Hanna Ester Kalangi S.Sos, MM. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, ilmu serta arahan kepada peneliti dalam mengerjakan skripsi;
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen pengajar serta Staff Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Keperlabuhanan Surabaya;
5. Untuk kedua Orang Tua saya yang selalu mendukung dan mendoakan keberhasilan saya.
6. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih telah membantu penulis dalam menyelesaikan SKRIPSI ini sehingga terselesaikan dengan baik

Semoga atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis, semua pihak yang terkait tersebut mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penyusun menyadari bahwa dalam Penelitian Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak

akan sangat membantu. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan

Surabaya, 12 September 2023
Peneliti

Arya Diva Crisvian
NIM : 19110010

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Batasan Masalah.....	3
1.4 Tujuan Penelitian.....	3
1.5 Manfaat Penelitian.....	4
1.6 Sistematika Penyusunan Proposal	4
BAB II LANDASAN TEORI	5
2.1 Disiplin Kerja	5
2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	5
2.2 Stress Kerja	6
2.2.1 Pengertian Stres Kerja	6
2.3 Lingkungan Kerja.....	7
2.3.1 Pengertian Lingkungan kerja	7
2.4 Kinerja Karyawan.....	9
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	9
2.5 Penelitian Terdahulu.....	10
2.3 Kerangka Berpikir	11
2.4 Hipotesis	11
BAB III METODE PENELITIAN	13
3.1 Jenis Penelitian	13
3.2 Populasi Dan Sampel.....	13
3.2.1 Populasi	13
3.2.2 Sampel	13
3.3 Variabel Penelitian Dan Definis Operasional	13
3.4 Metode pengumpulan data.....	15
3.4.1. Observasi	15
3.4.2. Kuesioner	15
3.4.3. Dokumentasi	15
3.4.4. Studi pustaka.....	15
3.5 Teknik analisis data	16
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	19
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	19
4.1.1 Sejarah Terbentuknya Pelindo	19
4.1.2 Sejarah PT. Pelindo Multi Terminal.....	20
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan	21
4.1.4 Struktur Organisasi.....	21
4.1.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	22
4.1.6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan	22

4.1.7	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja Diperusahaan	23
4.1.8	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan	23
4.2	Uji Validitas	24
4.3	Uji Reabilitas.....	26
4.4	Uji Asumsi Klasik	26
4.5	Analisis Regresi Linear Berganda	29
4.6	Uji T (Parsial).....	30
4.7	Uji F (Simultam)	30
4.8	Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi	30
BAB V PENUTUP		32
5.1	Kesimpulan	32
5.2	Saran	32
DAFTAR PUSTAKA		xiii
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	10
Tabel 4.1 Karakteristik Responeden Berdasarkan Usia	22
Tabel 4.2 Karakteristik Responeden Berdasarkan Jabatan	22
Tabel 4.3 Karakteristik Responeden Berdasarkan Lama Bekerja Di Perusahaan	23
Tabel 4.4 Karakteristik Responeden Berdasarkan Pendidikan	23
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)	24
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Stress Kerja (X2)	24
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Pengetahuan Kerja (X2)	25
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Pengetahuan Kerja (X2)	25
Tabel 4.9 Hasil uji Reliabelitas	26
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	28
Tabel 4.11 Regresi Linier Berganda	29
Tabel 4.12 Perhitungan Uji F pada tabel signifikansi 0,05	30
Tabel 4.13 Hasil perhitungan Uji koefisiensi R dan R ²	31

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	11
Gambar 4.1 Struktur organisasi Terminal Jamrud.....	21
Gambar 4.2 Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual	27
Gambar 4.3 Uji Heteroskedasititas	28

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Formulir Permohonan Penulisan Skripsi
- Lampiran 2 Permohonan Ijin Penelitian Skripsi
- Lampiran 3 Persetujuan Ijin Penelitian Skripsi
- Lampiran 4 Data Tabulasi
- Lampiran 5 Kuesioner

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai negara kepulauan Indonesia tidak akan bisa terlepas dari prasarana transportasi, salah satunya yang sangat penting tidak lain ialah pelabuhan. Menurut undang-undang no. 17 tahun 2008 di jelaskan bahwa pelabuhan adalah tempat yang terdiri atas daratan dan/atau perairan dengan batas-batas tertentu sebagai tempat kegiatan pemerintahan dan kegiatan pengusahaan yang dipergunakan sebagai tempat kapal bersandar, naik turun penumpang, dan/atau bongkar muat barang, berupa terminal dan tempat berlabuh kapal yang dilengkapi dengan fasilitas keselamatan dan keamanan pelayaran dan kegiatan penunjang pelabuhan serta sebagai tempat perpindahan intra-dan antarmoda transportasi.

Kehadiran pelabuhan yang memadai berperan besar dalam menunjang mobilitas barang dan manusia di negeri ini. Pelabuhan menjadi sarana paling penting untuk menghubungkan antar pulau maupun antar negara. Pelabuhan merupakan salah satu rantai perdagangan yang sangat penting dari seluruh proses perdagangan, baik itu perdagangan antar pulau maupun internasional. Sebagai titik temu antar transportasi darat dan laut, peranan pelabuhan menjadi sangat vital dalam mendorong pertumbuhan perekonomian, terutama daerah menjadi tempat perpindahan barang dan manusia dalam jumlah banyak. Sebagai bagian dari sistem transportasi, pelabuhan memegang peranan penting dalam perekonomian.

Didalam pelaksanaan pelabuhan tidak terlepas dari adanya kinerja seorang karyawan. Dengan bidang pekerjaannya, hal ini berkaitan dengan hasil kinerja yang akan di hasilkan. Dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilannya teknis yang dimiliki individu dalam organisasi merupakan salah satu faktor penentu dalam menjalankan roda perusahaan dan kinerja organisasi. Upaya peningkatan kinerja karyawan memerlukan komitmen, tekad dan upaya terus-menerus dari semua pihak dalam organisasi untuk meningkatkannya, dimana hal ini sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu dalam organisasi, (sedarmayanti 2000).

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan.

Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif

berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Anung Pramudyo, 2010). Kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Dalam mengukur kinerja yang baik salah satunya dapat ditinjau dari hal kedisiplinan dan stress kerja. Terlebih lagi, dalam ruang lingkup lapangan pelabuhan kedua faktor ini sangat lah penting menjadi tolak ukur kinerja karyawan. Faktor dan kondisi yang berada di lapangan pelabuhan dengan bekerja di dalam ruangan kantor sangatlah berbeda yang dimana para pegawai operasional harus menghadapi situasi dan masalah yang lebih menguras tenaga dan.

Didalam membuat kinerja karyawan sebaik mungkin, perusahaan haruslah memahami mengenai perilaku pegawainya itu sesuai dengan teori perilaku organisasi yang dimana memiliki pengertian yaitu dampak dari individu, grup dan kelompok terhadap munculnya berbagai perilaku dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi. Sikap dari perilaku kerja diantaranya adalah disiplin kerja yang memiliki pengertian yaitu ketaatan pada suatu aturan atau norma-norma yang berlaku di suatu perusahaan maupun organisasi yang harus dilakukan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan dari pihak lain. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun karyawannya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya organisasi. Sikap perilaku yang selanjutnya yaitu stres kerja. Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan Robbins (2002: 304). Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. Sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja. Stres kerja dapat memiliki

pengaruh positif maupun negatif. Stres yang bersifat positif, seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik dengan cara mengubah persepsi karyawan dan pekerjaannya sehingga mencapai prestasi karier yang baik.

Didalam penelitian yang akan dilakukan, penulis mengambil objek penelitian di PT Pelindo Multi Terminal tepatnya di Terminal Jamrud yang dimana di tempat tersebut merupakan pelabuhan bongkar muat container dan curah kering baik domestik maupun internasional. Tentunya, Lingkungan Kerja yang dihadapi oleh karyawan khususnya di bagian operasional sangat perlu diperhatikan dalam hal kedisiplinan dan stres kerja. Karena dimana karyawan operasional memiliki jam kerja yang lebih ekstra dibanding karyawan yang bekerja di dalam ruangan. Maka dari itu penulis ingin mengambil judul **“Pengaruh disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Multiterminal (Terminal Jamrud).** Adapun penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian ini yaitu **“Pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pusat pengembangan sumber daya manusia aparatur kota Bandung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operasional di terminal jamrud ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operasional di terminal jamrud ?
3. Apakah disiplin kerja, dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operasional di terminal jamrud ?

1.3 Batasan Masalah

Sedikitnya penelitian ini membuat keterbatasan menjadi jelas

1. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan operasional shift di terminal jamrud PT Pelindo (persero), Surabaya, Jawa Timur.
2. Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu disiplin dan stres kerja, serta 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diajukan di tersebut, maka dapat diajukan tujuan penelitiannya yaitu :

1. Mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operasional di terminal jamrud,
2. Mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operasional di terminal jamrud,
3. Mengetahui dan menganalisis apakah disiplin, dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operasional terminal jamrud.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Tujuan ilmiah

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti yang akan datang sebagai bahan acuan dalam penelitian yang sama.

2. Tujuan kepentingan terapan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen tempat peneliti mengadakan penelitian, dalam menganalisis kinerja karyawan di terminal jamrud.

1.6 Sistematika Penyusunan Proposal

Dalam penulisan skripsi ini dilakukan dengan pedoman pada sistematika sebagai berikut :

1. BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai topik latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan bab yang memuat landasan teori, penelitian sebelumnya dan hipotesis.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai kerangka konseptual, populasi, dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional, batasan dan asumsi penelitian, jenis dan sumber data, model dan teknik analisis, batasan istilah, alur kerangka berpikir.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan dan pengelolaan data sehingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan datang

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja termasuk dalam ruang lingkup teori perilaku organisasi yang dimana memiliki pengertian yaitu dampak dari individu, grup dan kelompok terhadap munculnya berbagai perilaku dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi (robbin dan judge, 2013). Disiplin adalah kondisi kendali dari karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi (mondy 2016: 340).

Menurut rivai dalam Jurnal Hasmah, et al (2019) disiplin adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut gary dassler (2017: 464) disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku bijaksana di tempat kerja (yang berarti mematuhi aturan dan peraturan).

Disiplin diperlukan ketika seorang karyawan melanggar aturan. Prosedur disiplin yang tepat penting karena beberapa alasan. Untuk satu hal, hubungan karyawan yang positif membutuhkan kepercayaan, dan beberapa tindakan personel akan merusak kepercayaan seperti halnya disiplin yang sewenang-wenang.

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap yang ditunjukkan seorang pegawai dalam kepatuhan terhadap peraturan perusahaan.

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor dari dalam maupun dari luar diri karyawan. Faktor dari dalam adalah persepsi terkait dengan peraturan tersebut. Peraturan dibuat untuk mencapai tujuan. Tetapi, tidak semua setuju dengan aturan yang telah dibuat. Jika karyawan menganggap aturan itu baik, maka karyawan akan melaksanakan aturan tersebut dengan sukarela. Namun, apabila karyawan menganggap aturan tersebut buruk, maka karyawan tidak akan patuh. Mungkin saja didepan pimpinan, tetapi dibelakang justru mengabaikan peraturan tersebut. Terdapat tujuh faktor eksternal yang mempengaruhi disiplin karyawan (singodimedjo dalam hasmah, et al (2019) menyatakan yaitu:

- a. Kompensasi
- b. Keteladanan pimpinan
- c. Aturan yang pasti
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Pengawasan pemimpin
- f. Perhatian kepada para pegawai
- g. Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Veithzal Rivai dalam M. Zahri (2015) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti :

- a. Kehadiran
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

2.2 Stress Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Suwatno dan Donni dalam Hasmah, et al (2019) stres hanya berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja yang mempunyai bahaya atau ancaman, yang dimaksud dari bahaya atau ancaman itu sendiri adalah ketakutan yang dirasakan seorang karyawan ketika melakukan kesalahan yang dapat mengancam karirnya dalam bekerja.

Menurut P. Robbins dalam Hasmah, et al (2019) "stres" adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stephen P. Robbins dalam Kristya Damayanti (2014) juga menjelaskan bahwa stres adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, tuntutan, kendala terkait dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan menghadapi tuntutan kerja akibatnya seorang karyawan jika mengalami kesalahan akan dapat mengancam karirnya dalam bekerja.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2015: 430) ada beberapa faktor penyebab stres yaitu:

- a. Faktor-faktor lingkungan
Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, hal ini juga mempengaruhi tingkat level stres di antara karyawan dalam organisasi tersebut. Terdapat tiga ketidakpastian lingkungan yang utama : ekonomi, politik, dan teknologi.
- b. Faktor organisasi
Dalam organisasi tekanan di akibatkan dari menghindari kesalahan dalam tugas atau beban kerja berlebih, atasan yang terlalu menuntut,

dan rekan kerja yang tidak menyenangkan.

c. Faktor pribadi

Faktor pribadi lebih kepada kemampuan seseorang mengelola tekanan dalam dirinya baik dari beban kerja ataupun dari kehidupan pribadinya. Hasil survei menunjukkan bahwa orang-orang yang memiliki hubungan keluarga dan terdapat masalah dalam keluarganya seperti pernikahan, masalah dengan anak-anak, dan masalah asmara akan terbawa sampai ke meja kerja dan akan mempengaruhi hasil kinerja individu tersebut.

2. Indikator stres kerja

Menurut Robbins dalam Kristya Damayanti (2014) mengemukakan indikator stres kerja sebagai berikut:

a. Konflik kerja

Ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya secara bersama-sama, mempunyai status, tujuan, nilai-nilai, dan persepsi yang berbeda. Konflik kerja juga merupakan kondisi yang dipersepsikan ada diantara pihak-pihak yang merasakan adanya ketidaksesuaian tujuan dan peluang untuk mencampuri urusan pencapaian tujuan pihak lain.

b. Beban kerja

Keadaan karyawan yang dihadapkan pada sejumlah pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

c. Waktu kerja

Pekerja dituntut untuk segera menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.

d. Pengaruh kepemimpinan

Pemimpin melalui pengaruhnya dapat memberikan dampak yang sangat berarti terhadap aktivitas kerja. Dalam pekerjaan yang bersifat stressful lebih baik jika pemimpinnya mengambil tanggung jawab lebih besar dalam memberikan pengarahan.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan kerja

Nitisemito (2015: 109) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Sedangkan menurut Ahyari (2015: 124) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja.

Menurut Pandi Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:25) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (Dalam Pardede, 2020) lingkungan kerja terbagi menjadi dua Bagian, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang Terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik Secara langsung maupun tidak langsung., lingkungan kerja fisik dibagi Menjadi dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat Kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: Temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, Getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (Dalam Pardede. 2020) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesame rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisai adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

c. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara bawahan dengan pimpinana yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja

karyawan.

d. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson dalam Selvy Mutiara, et al (2016) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya.

Kinerja mempunyai pengertian yaitu hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam sebuah perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku (prawirasentono). Dalam ruang lingkup sebuah perusahaan, kinerja karyawan selalu dijadikan ukuran dari keberhasilan atas suatu jabatan kesuksesan individu maupun kelompok. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari sebuah kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (sulistiyani 2013:223).

Kinerja juga merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu (sulistiyani 2013:224). Kinerja diartikan sebagai segala kecakapan yang berpengaruh pada hasil kerja di dalam suatu wewenang jabatan dan tanggung jawab kerja yang dapat dipertanggungjawabkan pada suatu perusahaan. Jadi dalam sebuah perusahaan, karyawan dikatakan sukses jika memiliki kinerja yang baik dimana karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan tepat waktu.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh pimpinan.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Keith Davis dalam Selvy Mutiara, et al (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan rumusan bahwa:

- a. Human performance = ability + motivasi
- b. Motivation = attitude + situation
- c. Ability = knowledge + skill

2. Indikator kinerja karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Hasmah, et al (2019: 520) adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, kewajiban seorang pegawai yang telah ditetapkan suatu lembaga salah satunya adalah mampu menyelesaikan pekerjaan baik secara kuantitas maupun kualitas kerja yang dihasilkan.

- b. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, pegawai mempunyai tanggung jawab dari awal sampai akhir pekerjaan terhadap tugas yang telah diberikan pimpinan lembaga sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
- c. Kemampuan dalam bekerja sama, karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya diharapkan memiliki sikap kebersamaan antara satu dengan yang lain dengan tujuan saling melengkapi kekurangan dan kelebihan masing-masing karyawan.
- d. Ketrampilan kerja yang professional, karyawan yang professional mampu memahami cara-cara atau ketrampilan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan didalam menggunakan sebagai refrensi didalam melakukan penelitian. Didalam penelitian terdahulu haruslah mempunyai kesamaan variabel entah kinerja karyawan, Disiplin Kerja, Stress, dan Lingkungan kerja. berikut adalah landasan penelitian terdahulu yang dijadikan acuan oleh peneliti yang berasal dari skripsi juga jurnal penelitian terdahulu. Ringkasan penelitian terdahulu tersaji pada Tabel berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

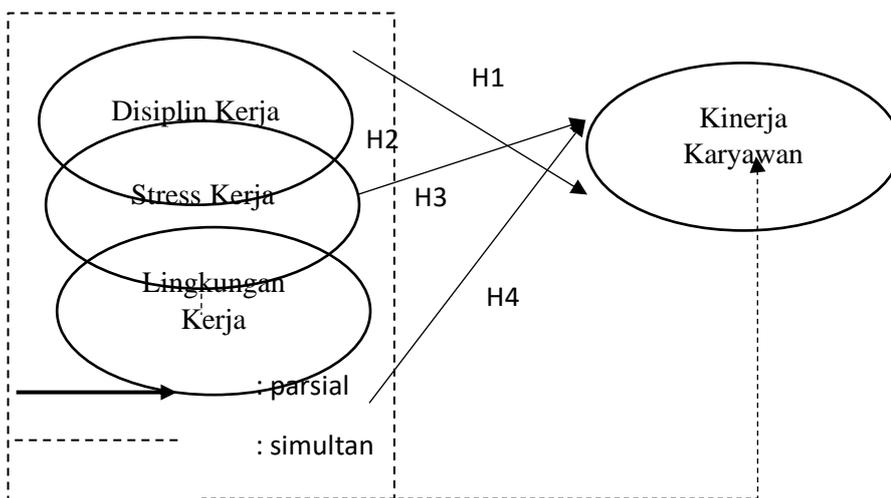
JUDUL PENELITIAN	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
Rusdi, (2019) pengaruh disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Abdia Centra Perabot Medan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Stres kerja 3. Kinerja karyawan 	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja Karyawan di PT Abdia Centra Perabot Medan
Zuhria Husnia Hasibuan, (2018) Pengaruh Disiplin kerja, stres kerja, Dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas tenaga kerja Padang Lawas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Stres kerja 3. Motivasi kerja 4. Kinerja pegawai 	Ketiga variabel bebas dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas tenaga kerja Padang Lawas
Hilmi Irfan Naufal, (2020) Pengaruh Disiplin kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pusat pengembangan sumber daya Manusia aparaturn kota Bandung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Stres kerja 3. Kinerja karyawan 	Kedua Variabel bebas dari penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
Kurniawan Alvin, (2022) pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan divisi cleaning service PT. Pelindo Daya Sejahtera kantor terminal cabang Tanjung perak	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja 2. Lingkungan kerja 3. Stres kerja 4. Kinerja karyawan 	Ketiga Variabel yang dimana memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera

Bayu Irawan Galih, (2022) pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lintas Kumala Abadi surabaya	1. Lingkungan kerja 2. Disiplin kerja 3. Motivasi Kerja 4. Kinerja karyawan	Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lintas Kumala Abadi surabaya
---	--	--

Sumber : Data Olahan sendiri, 2023

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah rancangan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam suatu penelitian. Inilah bagaimana masalah atau variabel dihubungkan untuk mengembangkan paradigma penelitian. Setiap paradigma penelitian harus dipikirkan dengan kerangka berpikir (Sugiyono.2017). Penelitian ini menganalisis dan membahas kerangka teori, yang dapat dimodelkan dalam model penelitian sebagai berikut.



Sumber : Data Olahan Sendiri, 2023

2.4 Hipotesis

Sebuah Hipotesis adalah jawaban sementara untuk masalah penelitian. Masalahnya harus dinyatakan dalam bentuk pernyataan (Sugiyono, 2015:64). Peneliti harus memberikan hipotesis yang terlihat sebagai berikut :

1. H1: Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan Secara parsial terhadap kinerja karyawan Operasional (Y) di PT Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud);
2. H2: Stres Kerja (X2) berpengaruh Signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Operasional (Y) di PT Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud);
3. H3: Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh Signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Operasional (Y) di PT Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud);
4. H4: Disiplin (X1), Stress (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh

signifikan secara Simultan terhadap kinerja karyawan Operasional (Y) di PT Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud);

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian dalam skripsi ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga desain penelitiannya.

Menurut sugiyono metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, di buktikan melalui kuesioner/angket yang diberikan kepada responden atau sampel dari beberapa populasi yang dipilih melalui random. Hasil penelitian dari metode kuantitatif secara umum akan berupa data-data/angka-angka. Pada metode ini analisis data akan dilakukan setelah semua data terkumpul.

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek .subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti yang digunakan sebagai bahan pembelajaran dan kemudian akan ditarik sebuah kesimpulan (sugiyono 2017:119). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai lapangan di Terminal Jamrud PT. Pelindo (persero) sebanyak 110 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (sugiyono 2017:73). Adapun metode penelitian sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sample probabilitas yaitu pemilihan sample yang dilakukan secara acak (sugiyono 2017 : 73). Teknik pemilihan sampel menggunakan random sampling yaitu pemilihan sampel yang dilakukan secara acak pada karyawan lapangan terminal jamrud pt. Pelindo (persero) dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{110}{1 + 110(0,05)^2}$$
$$n = 86$$

Diambil sampel sebanyak 86 responden.

3.3 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

Variabel utama yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Variabel dependent (y) yaitu kinerja karyawan

2. Variabel independent (x) yaitu disiplin kerja(x1) dan stres kerja (x2)
Definisi operasional dan pengukuran masing-masing variabel sebagai berikut
1. **Disiplin Kerja (X₁)**
Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Adapun indikatornya meliputi :
 - a. Kehadiran
 - b. Tata cara kerja
 - c. Ketaatan pada atasan
 - d. Kesadaran dalam bekerja
 - e. Tanggung jawab
 2. **Stres Kerja (X₂)**
Stres adalah situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut :
 - a. Beban kerja operasional
 - b. Ketersediaan waktu
 - c. Peran individu dalam organisasi
 - d. Ketidak jelasan peran
 - e. Karakteristik tugas pekerja
 3. **Lingkungan Kerja (X₃)**
Menurut Nitisemito (Dalam Pardede, 2020) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:
 - a. Suasana kerja
Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
 - b. Hubungan antar rekan kerja
Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesame rekan kerja.Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.
 - c. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan.
Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
 - d. Tersedianya fasilitas kerja.
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja.
 4. **Kinerja Karyawan (X₄)**
Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung awab yang diberikan

kepadanya meliputi :

- a. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari yang di standarkan
- b. Pekerjaan yang karyawan hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan
- c. Karyawan dapat mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi
- d. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai yang ditentukan
- e. Karyawan mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan

Skala yang digunakan adalah skala likert yaitu metode yang dilakukan untuk mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap subyek, obyek, atau kejadian tertentu, sedangkan skala pengukurannya menggunakan interval yaitu skala pengungkuran yang menyatakan kategori, peringkat dan jarak *construct* dengan memberikan skor pada jawaban yang sudah dipilih responden. Skala likert umumnya menggunakan lima angka penilaian yaitu.

- | | | |
|------------------------|--------------|-----|
| A. Sangat setuju | Dengan nilai | : 5 |
| B. Setuju | Dengan nilai | : 4 |
| C. Cukup setuju | Dengan nilai | : 3 |
| D. Tidak setuju | Dengan nilai | : 2 |
| E. Sangat tidak setuju | Dengan nilai | : 1 |

3.4 Metode pengumpulan data

3.4.1. Observasi

Tahap utama dalam pemilihan informasi dalam pemilihan adalah melakukan pengamatan dengan menyebutkan fakta-fakta objektif. Pengamatan melibatkan kombinasi yang membingungkan dari siklus mental dan fisik (sugiyono 2015:145).

3.4.2. Kuesioner

Kuesioner biasanya melibatkan para responden untuk memberikan data, serangkaian pertanyaan tertulis maupun secara lisan berdasarkan fakta (sugiyono 2015:199). Dalam kuesioner yang dilakukan akan menggunakan skala likert untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian.

3.4.3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebuah catatan peristiwa yang terjadi di masa lalu yang dapat berupa bentuk gambar, puisi, atau karya ahli. Pada intinya, metode dokumentasi mengumpulkan data sekunder yang akan dipergunakan sebagai bahan penelitian.

3.4.4. Studi pustaka

Penelitian tidak dapat dilakukan tanpa suatu studi literature/pustaka (sugiyono 2015:291). Studi literatur meliputi nilai-nilai budaya, norma, dan

teori yang berkaitan dengan situasi sosial yang dipelajari. Hal ini sangat penting dalam penelitian.

3.5 Teknik analisis data

1. Uji validitas

Kuesioner akan diuji validitasnya dengan membandingkan hasilnya dengan item yang diukur. Nilai r hitung untuk setiap pertanyaan dapat ditemukan di kolom korelasi item total yang dikoreksi menunjukkan korelasi antara masing-masing variabel bebas. Jika r hitung lebih besar dari r produk momen dan positif maka pernyataan indikator valid.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sebuah survei diuji untuk melihat apakah merupakan tanda berkembang atau variabel. Untuk menentukan reliabilitasnya, nilai Cronbach's alpha $> 0,60$ harus dicapai. Tes ini berdasarkan pada kantor SPSS dan akan digunakan untuk meninjau suatu pengembangan atau variabel.

3. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang telah ditetapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan ke dalam serangkaian data, maka diperlukan sebuah pengujian data. Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas.

Cara yang digunakan untuk menguji penyimpangan klasik adalah sebagai berikut

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Artinya kriteria berdistribusi normal apabila tampilan grafiknya menunjukkan pada pola penyebaran di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal (Ghozali, 2013:42). Selanjutnya pengujian normalitas dilakukan dengan melihat grafik normal plot. Kriteria pengujianya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika angka menunjukkan signifikansi $> 0,05$ maka data mempunyai distribusi normal.
- 2) Jika angka menunjukkan signifikansi $< 0,05$ maka data tidak mempunyai distribusi normal.

b. Uji multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah pada contoh regresi ditemukan terdapat tidaknya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas. Cara untuk mengetahui multikolinieritas merupakan dengan melihat VIF (variance inflation factor), bila nilai VIF < 10 maka dianggap tidak ada pelanggaran

multikolinieritas. Sebaliknya jika nilai $vif > 10$ maka diklaim ada pelanggaran multikolinieritas. Buat mengetahui seberapa kuat atau parah sebuah nilai kolinieritas (korelasi) antar sesama variabel bebas maka dapat ditinjau dari matriks hubungan.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan dalam menguji apakah suatu model regresi terjadi adanya ketidaksamaan variance dari residual pengamatan yang satu ke pengamatan yang lainnya. Jika variance dari residual tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika memiliki perbedaan disebut heteroskedastisitas. Dalam model regresi yang baik adalah homoskedastisitas sebagai dasar analisisnya yaitu :

- 1) Jika ada suatu pola tertentu, serta titik-titik yang akan membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Regresi linier berganda

Regresi linier berganda memiliki suatu pengertian yaitu hubungan antara dua atau lebih dalam variabel, sebagai bentuk pola hubungan analisis yang memberikan suatu garis dalam menunjukkan arah hubungan dalam variabel dan sebagai prediksi. Dalam model persamaan regresi linier berganda berikut rumus yang dipergunakan adalah sebagai berikut

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e.$$

Keterangan

Y	=	Kinerja karyawan
A	=	Koefisien konstanta
β_1	=	Koefisien regresi Disiplin Kerja
β_2	=	Koefisien regresi Stress Kerja
β_3	=	Koefisien regresi Lingkungan kerja
x_1	=	Disiplin Kerja
x_2	=	Stress Kerja
x_3	=	Lingkungan kerja
E	=	Estimasi error

5. Koefisien korelasi dan koefisien determinasi

Koefisien determinasi (juga dikenal sebagai R^2) mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1 dan nilai yang rendah berarti variabel independen sangat kurang menjelaskan variasi variabel dependen. Sedangkan untuk nilai yang tinggi berarti bahwa variabel independen hampir sepenuhnya menjelaskan variasi variabel dependen. Banyaknya variabel bebas dalam suatu model akan mempengaruhi koefisien determinasi.

Setiap variabel tambahan harus meningkatkan nilai R^2 , meskipun variabel tersebut tidak signifikan bagi variabel dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menyarankan untuk menggunakan nilai R^2 ketika memutuskan model regresi terbaik (ghozali, 2016:97).

6. Uji t (parsial)

Pengujian parsial atau dikenal dengan uji t memperlihatkan seberapa besar nilai dalam kontribusi satu variabel bebas kepada penjelasan variabel terikat. Penelitian ini dalam variabel independennya adalah kecerdasan emosional sebagai x_1 , pengetahuan sebagai x_2 , dan pengalaman kerja sebagai x_3 . Dari ketiga variabel bebas akan digabungkan untuk melihat pengaruh perubahan pada kinerja karyawan sebagai y . Uji t-statistik dipergunakan dalam mengetahui adanya hubungan signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Jika suatu nilai t hitung memiliki nilai yang lebih besar dari nilai t tabel dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 akan ditolak.

Sedangkan jika nilai t hitung memiliki nilai lebih kecil dari nilai t tabel dengan signifikansi lebih dari 0,05 maka H_0 akan diterima.

7. Uji f (simultan)

Dalam pengujian statistik simultan digunakan sebagai metode dalam mengetahui apakah dalam variabel bebas memiliki hubungan dengan variabel terikat. Uji statistik f bisa diartikan sebagai koefisien korelasi pearson (ghozali, 2016:179)

Ketika suatu nilai f memiliki nilai hitung yang kurang dari nilai 0,05, maka H_0 akan ditolak. Sedangkan jika suatu nilai f hitung memiliki nilai lebih besar dari 0,05 maka H_0 akan diterima.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

4.1.1 Sejarah Terbentuknya Pelindo

Indonesia memiliki sejarah panjang sebagai negara maritim. Di masa lalu, kerajaan-kerajaan maritim nusantara seperti Sriwijaya, Majapahit, kerajaan di Maluku pernah menguasai kunci jalur perdagangan dunia lewat rempah-rempah. Pedagang-pedagang dari Gujarat dan China mengambil rempah-rempah dari Kepulauan Maluku lalu mengirimkannya melalui kapal-kapal dagang menuju Cina, Semenanjung Arab, Eropa, hingga ke Madagaskar. Pelabuhan-pelabuhan kecil di Indonesia menjadi tempat persinggahan dan pusat perdagangan yang mempertemukan para pedagang dari berbagai bangsa, sehingga menjadi pusat perdagangan.

Hal ini menjadi lahirnya Pelabuhan Indonesia di era kemerdekaan. Sebelumnya, untuk mengelola kepelabuhanan di Indonesia, dibentuk 4 pelindo yang terbagi berdasar wilayah yang berbeda. Pelindo I misalnya mengelola pelabuhan di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, Sumatera Utara, Riau dan Kepulauan Riau. Pelindo I dibentuk berdasar PP No.56 Tahun 1991, sedang nama Pelindo I ditetapkan berdasar Akta Notaris No.1 tanggal 1 Desember 1992. Pelindo II mengelola pelabuhan di wilayah 10 provinsi, yaitu Sumatera Barat, Jambi, Sumatera Selatan, Bengkulu, Lampung, Bangka Belitung, Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, dan Kalimantan Barat. Pelindo II dibentuk berdasar PP No.57 Tahun 1991, Pelindo II Persero) didirikan berdasar Akta Notaris Imas Fatimah SH, No.3, tanggal 1 Desember 1992.

Pelindo III mengelola pelabuhan di wilayah 7 provinsi, yaitu Jawa Timur, Jawa Tengah, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Bali, NTB dan NTT. Pembentukan Pelindo III tertuang dalam Akta Notaris Imas Fatimah, SH No.5 tanggal 1 Desember 1992, berdasar PP No.58 Tahun 1991. Sedang Pelindo IV mengelola pelabuhan di wilayah 11 provinsi, yaitu Provinsi Kalimantan Timur, Kalimantan Utara, Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara, Gorontalo, Sulawesi Utara, Maluku, Maluku Utara, Papua, dan Papua Barat.

Pelindo IV dibentuk berdasar PP No.59 Tanggal 19 Oktober 1991. Sedang akta pembentukannya adalah Akta Notaris Imas Fatimah, SH no,7 tanggal 1 Desember 1992. Masing-masing Pelindo memiliki cabang dan anak usaha untuk mengelola bisnisnya. Pelindo I, II, III, IV adalah Perusahaan BUMN Non Listed yang sahamnya 100% dimiliki oleh Kementerian BUMN selaku Pemegang Saham Negara Republik Indonesia. Oleh karena itu, tidak terdapat informasi Pemegang Saham Utama maupun Saham Pengendali Individu di Pelindo. Negara Republik Indonesia yang diwakili oleh Kementerian Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia merupakan satu-satunya pemilik dan Pemegang saham tunggal. Merger atau integrasi keempat Pelindo menjadi satu Pelindo yang kemudian diberi bernama PT Pelabuhan Indonesia ini berdasar Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun

2021 tentang penggabungan PT Pelindo I, III, dan IV (Persero) ke Dalam PT Pelabuhan Indonesia II (Persero); Pelindo II bertindak sebagai holding induk (perusahaan induk) dan ke-3 Pelindo (I,III, IV) bertindak sebagai sub-holding. Pembentukan sub-holding yang mengelola klaster-klaster usaha ditujukan untuk meningkatkan kapasitas pelayanan Pelindo dan efisiensi usaha.

Berdasarkan Surat Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia nomor : S-756/MBU/10/2021 tanggal 1 Oktober 2021 perihal Persetujuan Perubahan nama, Perubahan Anggaran dasar dan Logo Perusahaan. Sehingga Pelindo II berganti nama menjadi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) atau Pelindo.

4.1.2 Sejarah PT. Pelindo Multi Terminal

PT Pelindo Multi Terminal sebagai subholding PT Pelabuhan Indonesia (Persero) terus memperluas jangkauan layanannya dengan resmi dimulainya operasional kepelabuhanan di Pelabuhan Belawan, Medan dan Pelabuhan Tanjung Intan, Cilacap, terhitung Selasa, 1 Februari 2022. Hal ini ditandai dengan penyambutan AU Virgo, kapal perdana pengguna jasa kepelabuhanan SPMT di Terminal Multipurpose Pelabuhan Belawan. Penyambutan AU Virgo, kapal tanker berbendera Indonesia sebagai kapal pengguna jasa perdana di SPMT ini dilakukan oleh SVP Perencanaan Strategis merangkap Project Leader Tim Percepatan Implementasi Kerjasama Operasi Pengelolaan Terminal Multipurpose PT Pelindo Multi Terminal dan Adytia Dusmara, Branch Manager PT Pelindo Multi Terminal Belawan, melalui seremoni pemberian cinderamata kepada pihak cargo owner dan perwakilan kapal. Kapal sepanjang 100 m ini melakukan kegiatan bongkar muat komoditas curah cair sejumlah 4.300 ton yang akan diekspor ke Myanmar.

Dimulainya operasional Pelabuhan Belawan dan Pelabuhan Tanjung Intan oleh SPMT ini menjadi kelanjutan dari penandatanganan kesepakatan serah operasi bisnis PT Pelabuhan Indonesia (Persero) dengan SPMT pada 29 Desember 2021 lalu, dan diawali dengan serah operasi Pelabuhan Dumai kepada SPMT pada 1 Januari 2022 lalu. Direktur Utama PT Pelindo Multi Terminal Drajat Sulistyو mengatakan, SPMT akan mengoperasikan 22 Terminal Non-Petikemas yang tersebar di sejumlah wilayah di Indonesia. Selain itu, SPMT juga mengelola 12 Terminal Non-Petikemas melalui dua anak perusahaannya, PT Pelabuhan Tanjung Priok dan PT Indonesia Kendaraan Terminal. Pelabuhan Belawan yang menjadi Pelabuhan Utama di Pulau Sumatera, pada tahun 2021 terus mengalami peningkatan, di antaranya produktivitas bongkar muat curah kering sebesar 409,96 T/C/H yang meningkat 10% dibanding tahun sebelumnya, serta produktivitas curah cair melalui pipa terpadu sebesar 179,21 T/P/H, meningkat sebesar 6,6% dibanding periode yang sama di tahun sebelumnya.

Pelabuhan Tanjung Intan yang terletak di Cilacap, Jawa Tengah, merupakan Pelabuhan Curah Kering terbesar di Pulau Jawa dengan arus barang mencapai 4.830.538 Ton/M3 di tahun 2021 dengan batubara sebagai

komoditas utamanya. Memiliki total panjang dermaga 823 M dan lapangan penumpukan seluas 69.986 M2, Pelabuhan Tanjung Intan merupakan pintu gerbang logistik utama di pantai selatan Pulau Jawa.

4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

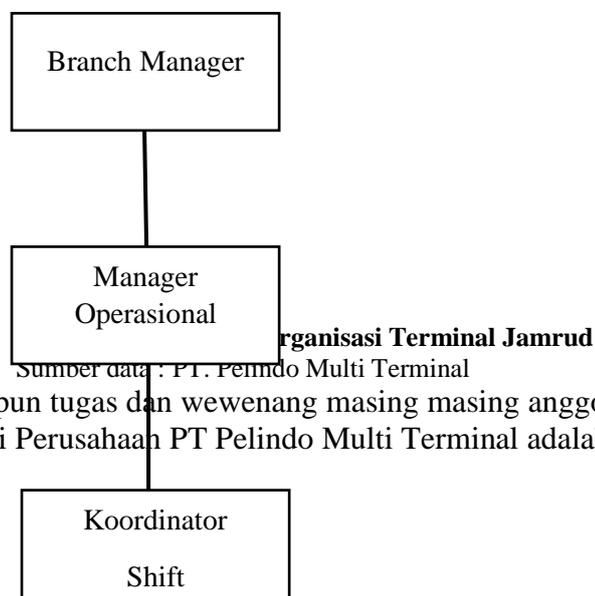
1. Visi Perusahaan

Menjadi pemimpin ekosistem maritim terintegrasi dan berkelas dunia visi tersebut menjadikan awal pernyataan bagi PT.Pelindo Multi Terminal menjadi langkah awal untuk menjadi pintu utama sebagai jaringan logistik global di Indonesia. Pernyataan tersebut dilandasi dengan adanya potensi geografis, peluang bisnis, serta kebijakan nasional yang membuka peluang untuk merealisasikan visi yang sudah dibuat.

2. Misi Perusahaan

Mewujudkan jaringan ekosistem maritim nasional meningkatkan konektivitas jaringan dan integrasi pelayanan guna mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia. Perwujudan tersebut ditandai dengan penyediaan jasa kepelabuhanan dan maritime yang hadal dan berintegritas untuk mendukung jaringan logistic Indonesia dan global.

4.1.4 Struktur Organisasi



Adapun tugas dan wewenang masing masing anggota struktur organisasi di Perusahaan PT Pelindo Multi Terminal adalah seperti ini :

- a. Branch Manager
Branch Manager melaksanakan tugas pengawasan dan koordinasi semua kegiatan operasional, dan melakukan monitoring pada semua kegiatan operasional di perusahaan.
- b. Manager Operasional
Manager Operasional melaksanakan tugas menyelenggarakan perusahaan jasa pelayanan kapal dan bongkar muat petikemas di dermaga, gudang dan lapangan, menyelenggarakan pengendalian kelancaran kegiatan operasi kapal, lapangan dan gudang, sarana dan prasarana serta sumber daya manusianya, dan menyelenggarakan pengamanan, keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan Pelindo.
- c. Koordinator Shift
Bapak Agus Dwi Susanto selaku Koordinator Shift melaksanakan tugas mengatur, mengawasi, dan membantu rekan operasional dalam hal kegiatan yang ada di lapangan Pelabuhan.

4.1.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	<20 Tahun	0	0 %
2	21-30 Tahun	22	25,6 %
3	31-40 Tahun	35	40,7 %
4	41-50 Tahun	29	33,7 %
5	>50 Tahun	0	0 %
Jumlah		86	100%

Sumber : Data primer diolah, 2023

PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud) mempekerjakan sebagian besar responden yang ditunjukkan pada tabel diatas berasal dari usia 21-30 Tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 25,6%, orang berusia antara 31-40 Tahun sebanyak 35 tahun atau sebesar 40,7 %, diikuti kelompok responden dengan usia 41-50 Tahun sebanyak 29 Orang dengan persentase 33,7 %. Jadi dari hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Karyawan PT. Pelindo Multi Terminal tepatnya di Terminal Jamrud pakung banyak berasal dari usia 31-40 Tahun.

4.1.6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

NO	Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1	Koordinator Shift	4	4,7 %
2	Chief Foreman	4	4,7 %

3	Foreman	25	29,1 %
4	Planner	7	8,1 %
5	Operator B/M	23	26,7 %
6	Operator Alat Bantu B/M	4	4,7 %
7	Petugas Gudang	6	7,0 %
8	Petugas Lapangan	3	3,5 %
9	Petugas Gate	2	2,3 %
10	Petugas Tambat	1	1,2 %
11	Administrasi B/M	7	8,1 %
Jumlah		86	100 %

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dari data responden berdasarkan karakteristik jabatan diatas menunjukkan bahwa untuk koordinator Shift dan *Chief* Foreman memiliki jumlah yang sama yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 4,7 %, lalu foreman sebanyak 25 orang atau sebesar 29,1 %, planner sebanyak 7 orang atau sebesar 8,1 %, Operator B/M sebanyak 23 orang atau sebesar 26,7 %, Operator alat Bantu sebanyak 4 orang atau sebesar 4,7 %, petugas gudang sebesar 6 orang atau sebesar 7,0%, Petugas lapangan sebanyak 3 orang atau sebesar 3,5 %, Petugas gate sebanyak 2 orang atau sebesar 2,3 %, Petugas Tambat sebanyak 1 orang atau sebesar 1,2 % dan administrasi B/M sebanyak 7 orang atau sebesar 8,1 %.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai di PT Pelindo Multi Terminal tepatnya di Terminal Jamrud banyak menempati pada jabatan Foreman.

4.1.7 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja Diperusahaan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Di Perusahaan

NO	Lama Bekerja Di perusahaan	Jumlah	Persentase (%)
1	1 Tahun	0	0 %
2	2 Tahun	0	0 %
3	3 Tahun	0	0 %
4	4 Tahun	0	0 %
5	>5 Tahun	86	100 %
Jumlah		86	100%

Sumber : Data primer diolah, 2023

Didalam tabel distribusi frekuensi responden berdasarkan lamanya bekerja di perusahaan dijelaskan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud) sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun lamanya.

4.1.8 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	62	72,1 %
2	D3	12	14,0 %
3	S1	12	14,0 %
Jumlah		86	100 %

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dari data responden yang didapat berdasarkan pendidikan pada karyawan PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud) bahwa karyawan yang memiliki pendidikan SMA sebanyak 62 orang atau sebesar 72,1 %, karyawan yang memiliki pendidikan D3 dan S1 memiliki jumlah yang sama sebanyak 12 orang atau sebesar 14,0 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa kebanyakan karyawan PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud) memiliki pendidikan SMA.

4.2 Uji Validitas

PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud) dimana sebanyak 86 Responden mengisi kuesioner yang sudah diberikan. Setelah semua sudah didapat, maka akan dilakukan pengujian validitas yang dimana dalam pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah data yang sudah dijawab dapat dianggap valid atau tidak. Validnya sebuah data dapat digunakan dengan menggunakan uji validitas ini dimana menggunakan koefisien korelasi product moment, dengan p value 0,05. Selama proses mengolah data dibantu dengan SPSS dalam memeriksa kevalidan dari setiap item pertanyaan. Nilai r hitung dan rtabel untuk setiap item diperiksa, dan jika r hitung lebih tinggi dari nilai tabel maka item pernyataan itu valid. Hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

2. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengolahan data pada variabel kecerdasan emosional (X1) :

Tabel 4.5 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Item Pernyataan	r-hitung	r- tabel	Keterangan
X1.1	0,654	0,212	Valid
X1.2	0,736	0,212	Valid
X1.3	0,675	0,212	Valid
X1.4	0,640	0,212	Valid

Sumber : Data Primer Diolah menggunakan SPSS (2023)

Kelima item pernyataan yang diajukan kepada responden pada variabel Disiplin kerja memiliki nilai r-hitung yang tinggi dari r-tabel jika dilakukan pengujian Validitasnya. Artinya semua item pernyataan valid dan dapat digunakan didalam penelitian. Nilai r-hitung didapat dari df 2 arah N-2 dengan arah pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,212.

3. Uji Validitas Variabel Stress Kerja (X2)

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengolahan data pada variabel Stress Kerja (X2) :

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Stress Kerja (X2)

Item Pernyataan	r-hitung	r- tabel	Keterangan
X2.1	0,648	0,212	Valid
X2.2	0,702	0,212	Valid
X2.3	0,629	0,212	Valid
X2.4	0,711	0,212	Valid
X2.5	0,728	0,212	Valid

Sumber : Data Primer Diolah menggunakan SPSS (2023)

Variabel stress kerja memiliki kelima item pernyataan yang diajukan kepada responden pada yang dimana diperoleh hasil memiliki nilai r-hitung yang tinggi dari r-tabel jika dilakukan pengujian Validitasnya. Artinya semua item pernyataan valid dan dapat digunakan didalam penelitian. Nilai r-hitung diperoleh dari df 2 arah N-2 dengan arah pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,212.

4. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengolahan data pada variabel pengalaman kerja (X2) :

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Pengetahuan Kerja (X2)

Item Pernyataan	r-hitung	r- tabel	Keterangan
X2.1	0,726	0,212	Valid
X2.2	0,568	0,212	Valid
X2.3	0,507	0,212	Valid
X2.4	0,709	0,212	Valid
X2.5	0,677	0,212	Valid

Sumber : Data Primer Diolah menggunakan SPSS (2023)

Variabel Lingkungan kerja memiliki kelima item pernyataan yang diajukan kepada responden memiliki nilai r-hitung yang tinggi dari r-tabel jika dilakukan pengujian Validitasnya. Artinya semua item pernyataan valid dan dapat digunakan didalam penelitian. Nilai r-hitung diperoleh dari df 2 arah N-2 dengan arah pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,212.

5. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengolahan data pada variabel Kinerja Karyawan (Y) :

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Pengetahuan Kerja (X2)

Item Pernyataan	r-hitung	r- tabel	Keterangan
X2.1	0,742	0,212	Valid
X2.2	0,637	0,212	Valid
X2.3	0,712	0,212	Valid
X2.4	0,647	0,212	Valid
X2.5	0,803	0,212	Valid

Sumber : Data Primer Diolah menggunakan SPSS (2023)

Variabel terakhir yaitu kinerja karyawan yang juga memiliki kelima item pernyataan yang diajukan kepada responden yang berbeda didapat hasil bahwa nilai r-hitung yang tinggi dari r-tabel jika dilakukan pengujian Validitasnya. Artinya semua item pernyataan valid dan dapat digunakan didalam penelitian.

Nilai r-hitung diperoleh dari df 2 arah N-2 dengan arah pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,212.

4.3 Uji Reabilitas

Pengujian Reabilitas dalam melakukan pengolahan data menggunakan cronbachs Alpha yang digunakan dalam mengevaluasi konsistensi setiap pertanyaan peneliti melalui program spss. Jika hasilnya diatas 0,6 maka dianggap reliabel. Berikut tabel dibawah ini akan menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk variabel-variabel dalam penelitian.

Tabel 4 9 Hasil uji Reliabelitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,709	0,6	Reliabel
Stress Kerja (X2)	0,714	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,668	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,744	0,6	Reliabel

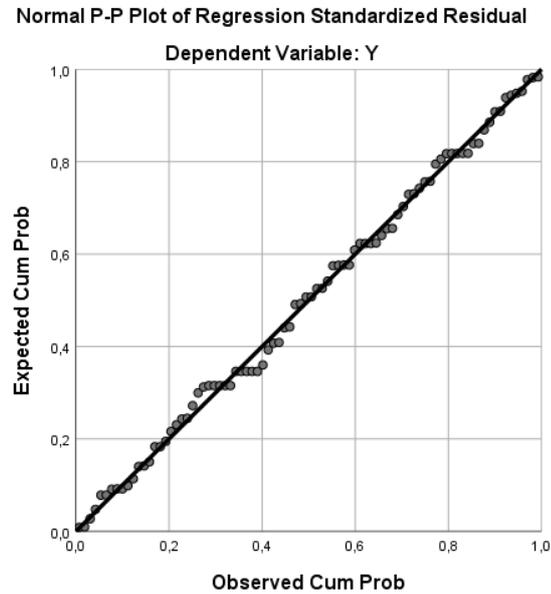
Sumber : Data Primer Diolah menggunakan SPSS (2023)

Nilai cronbach's alpha yang didapat memiliki nilai lebih besar dari 0,6 untuk semua item pertanyaan dalam kuesioner nterkait disiplin kerja, stress kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan Artinya data yang terkumpul dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan pada model regresi untuk menentukan apakah model mengandung variabel pegganggu. Uji ini untuk memeriksa untuk melihat apakah nilai residu terdistribusi normal dan apakah uji-T dan uji-F dapat diterapkan atau tidak. Untuk mengetahui model regresi normal atau tidak, penelitian ini menggunakan metode P-P Plot of Regression Standarized Residual. Karena istilah kesalahan diasumsikan terdistribusi normal, uji-t (parsial) dapat dilakukan.



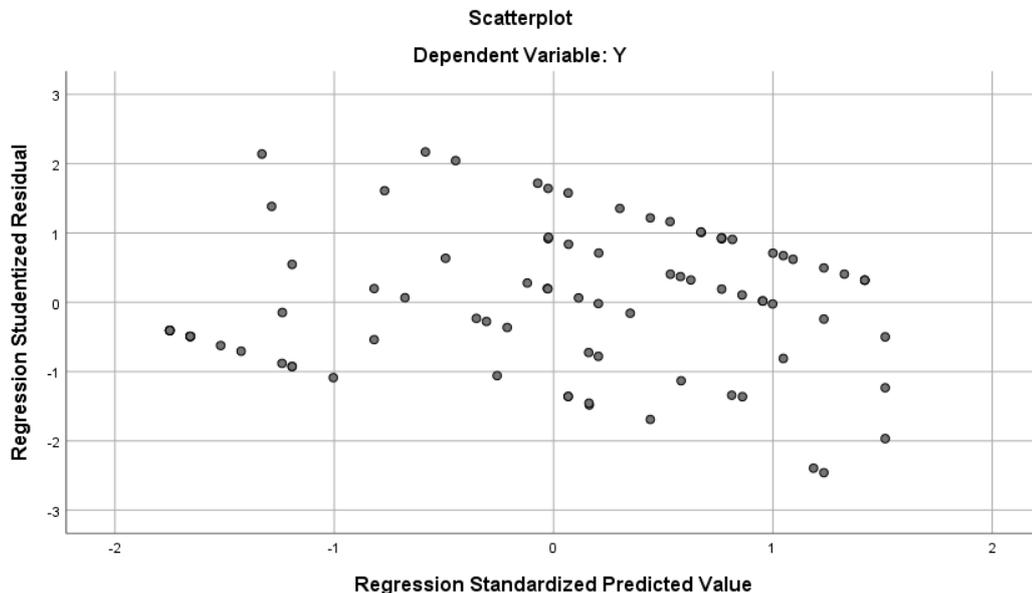
Gambar 4.2 Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Dilihat dari gambar 4.2 terlihat bahwa titik-titik itu dekat dengan garis itu menunjukkan bahwa model regresi dapat diterima. Sedangkan jika semisal titik-titik menyebar jauh dari garis, maka model regresi tidak dapat diterima.

2. Uji Heteroskedastisitas

Didalam Pengujian heteroskedastisitas menggunakan scatterplot yang dimana dapat mendeteksi adanya nilai variabel yang berbeda dalam model regresi. Variabel yang dipertimbangkan adalah kecerdasan Emosional, pengetahuan, dan pengalaman kerja. Jika terdapat perbedaan yang signifikan antara variabel uji heteroskedastisitas dapat dilakukan untuk mengetahui apakah ada masalah dengan model regresi karena pengujian ini menentukan apakah ada nilai yang berbeda dari setiap variabel yang terlintas yaitu Disiplin (X1), stress (X2), dan lingkungan kerja (X3) dalam model regresi.



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Gambar diatas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas. Jika terdapat pola yang jelas pada scatterplot (yaitu tren naik), maka data cenderung menunjukkan heteroskedastisitas. Karena tidak ada pola yang jelas, titik-titik tersebar di sekitar nol pada sumbu Y yang berarti tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Model Multikolinieritas menguji apakah variabel independen Disiplin (X1), stress (X2), dan lingkungan kerja (X3) berkorelasi. VIF adalah rasio varians dalam prediksi dengan varians dalam data asli. VIF 10 berarti prediksi memiliki varians lebih banyak daripada data aslinya. VIF 1 berarti prediksi memiliki varians yang lebih sedikit daripada data aslinya. Toleransi adalah kosinus sudut antara vektor prediktor dan vektor nilai prediksi. Toleransi adalah kosinus sudut antara vektor prediktor dan vektor nilai prediksi. Toleransi 0 berarti tidak ada korelasi antara nilai prediksi dan nilai aktual, sedangkan nilai toleransi diatas 0,1 berarti ada korelasi sempurna antara nilai prediksi dan nilai aktual.

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X1	,735	1,360	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X2	,560	1,784	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X3	,486	2,057	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa *Variance Influence factor* (VIF) untuk semua variabel kurang dari 10 berarti data dalam penelitian ini tidak memiliki korelasi

yang tinggi antar variabel independen. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa data tidak mengalami multikolinieritas.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

SPSS adalah program komputer yang digunakan untuk analisis regresi. Ketika program tersebut digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.11 Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,031	2,396		1,682	,096		
	X1	,118	,103	,108	2,143	,006	,735	1,360
	X2	,414	,110	,406	3,748	,000	,560	1,784
	X3	,294	,125	,273	2,350	,021	,486	2,057

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,031 + 0,118 X_1 + 0,414 X_2 + 0,294 X_3 + e$$

Y = Kinerja karyawan
 α = Koefisien konstanta
 β_1 = Koefisien regresi Disiplin Kerja
 β_2 = Koefisien regresi Stress Kerja
 β_3 = Koefisien regresi Lingkungan kerja
 X_1 = Disiplin Kerja
 X_2 = Stress kerja
 X_3 = Lingkungan kerja
 e = Estimasi Error

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (α) memiliki nilai positif sebesar 4,031 tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antar variabel independen dan dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen independen meliputi Disiplin (X_1), Stress (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) bernilai 0 persen maka nilai Kinerja karyawan sebesar 4,031.
2. Nilai koefisien X_1 sebesar 0,118 menunjukkan pengaruh positif (searah) antara Disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini artinya jika variabel Disiplin kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,118 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.
3. Variabel Stress kerja X_2 memiliki koefisien sebesar 0,414 menunjukkan pengaruh positif (searah) antara stress kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini artinya jika variabel Stress kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,427 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.

4. Variabel Lingkungan kerja sebagai X3 yang dimana memiliki koefisien sebesar 0,294 menunjukkan pengaruh positif (searah) antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,294 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.

4.6 Uji T (Parsial)

Uji T yang dilakukan dalam SPSS digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Hasil pengujian ini seperti terlihat pada tabel 4.11, menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak memiliki hubungan signifikan dengan Disiplin Kerja (X1) dilihat dari nilai signifikansi X1 0,006 lebih besar daripada 0,05 sedangkan nilai T hitungnya adalah 2,143 lebih besar dari T tabel sebesar 1,633. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan parsial terhadap Disiplin kerja.

Variabel Stress kerja X2 berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sedangkan untuk nilai t-hitung sebesar 3,748 lebih tinggi daripada nilai t-tabel yang memiliki nilai sebesar 1,633. Dengan demikian kinerja karyawan memiliki hubungan parsial bernilai positif dengan Stress kerja.

Nilai t-hitung untuk variabel Lingkungan kerja X3 sebesar 2,350 sedangkan nilai t-tabelnya hanya sebesar 1,633. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki hubungan parsial yang bernilai positif dengan Lingkungan kerja. Variabel pengalaman kerja (X3) nilai signifikansinya adalah 0,021 lebih kecil dari 0,05.

4.7 Uji F (Simultam)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam hal ini Disiplin (X1), Stress (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama (simultam) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.12 Perhitungan Uji F pada tabel signifikansi 0,05

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136,266	3	45,422	23,413	,000 ^b
	Residual	159,083	82	1,940		
	Total	295,349	85			

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa ketika Disiplin, Stress, dan lingkungan kerja semua tumpang tindih pada saat yang sama, hal itu berdampak besar pada kinerja karyawan. Nilai-Nilai dalam tabel adalah signifikan yang berarti dibawah 0,05. F-hitung sebesar 23,413 lebih dari f-tabel sebesar 2,48 artinya ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan.

4.8 Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Analisa pengujian koefisien korelasi dan determinasi dapat dilihat dari nilai koefisien R dan R². Nilai R² menunjukkan seberapa dekat garis regresi dengan data

yang sebenarnya, dan nilai R menunjukkan besarnya korelasi antara semua variabel. Hasil pengukuran dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil perhitungan Uji koefisiensi R dan R²

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,679 ^a	,461	,442	1,393

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Hasil pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa korelasi antara kinerja karyawan dengan Disiplin, stress, dan lingkungan kerja adalah kuat, dengan nilai 0,679. SPSS digunakan untuk menghitung koefisien determinasi berganda dengan melihat nilai Adjusted R Square dimana hasilnya sebesar 0,442 yang menunjukkan bahwa 44,2 % kinerja karyawan dapat dikaitkan dengan ketiga variabel didalam penelitian ini, sedangkan sisanya 55,8 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan metode penelitian kuantitatif, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Disiplin kerja menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan signifikan dengan Disiplin Kerja (X1) dilihat dari nilai signifikansi X1 0,006 lebih besar daripada 0,05 sedangkan nilai T hitungnya adalah 2,143 lebih besar dari T tabel sebesar 1,633.
2. Variabel Stress kerja secara signifikan berpengaruh parsial yang bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 3,748 lebih tinggi daripada nilai t-tabel yang memiliki nilai sebesar 1,633.
3. Variabel Lingkungan Kerja secara signifikan berpengaruh parsial yang bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung 2,350 sedangkan nilai t-tabelnya hanya sebesar 1,633.
4. Variabel Disiplin (X1), Stress (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan melalui f-hitung sebesar 23,413 lebih dari f-tabel sebesar 2,48 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari *alpha* 0,05.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka peneliti memberikan saran atau masukkan sebagai pertimbangan bagi perusahaan sebagai berikut :

1. Dengan melakukan perhatian penuh terkait disiplin, stress, dan lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan dapat lebih memperhatikan masalah karyawan di tempat kerjanya.
2. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi, untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisanti, D. & dkk. (2023). "Analisis Inaportnet Terhadap Kepuasan Pengguna Jasa Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada perusahaan pelayaran". Jurnal Repository Stiamak
- Filatrovi, Yuniawan dan Kristanto, 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Pelayan (Servant Leadership) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di kota Semarang, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis dan Inovasi, Vol 2 tahun 2018, Universitas Dr Soetomo Surabaya
- Henry S. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhan Batu Utara. Jurnal
- Hustia, A. (2020). "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi" Jurnal Ilmu manajemen 10(1), 81
- Kusumastuti, A., Khoiron, A.M & Achmadi, T.A (2020). "Metode penelitian Kuantitatif". Yogyakarta: Deepublish
- Pardede, R. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. OSI ELECTRONICS*. Skripsi, Batam
- Prastyorini, J. & Soedjono. (2020). "Pengetahuan Bisnis Cargo". Surabaya: Pondok Pesantren Jagad Alimussiry
- Rusdi, (2019) pengaruh disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Abdia Centra Perabot Medan, skripsi
- Suci A. 2021. Pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard. Jurnal
- Tedi. 2020. Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Ria Busana. Jurnal
- Wirawan, E., Bagia, I.W., & Susila, A.J., 2019. "Pengaruh Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan". Jurnal Manajemen 5 (1), 60-67
- Yuyun S. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal

Lampiran-Lampiran

Lampiran 1 Formulir Permohonan Penulisan Skripsi

Lampiran 2 Permohonan Ijin Penelitian Skripsi

Lampiran 3 Persetujuan Ijin Penelitian Skripsi

Lampiran 4 Data Tabulasi

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total X2
5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24
4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	5	24	5	4	5	4	5	23
5	5	5	5	5	25	5	5	3	4	4	21
5	4	5	5	5	24	5	4	4	5	3	21
5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	22
5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	5	23
5	5	5	4	4	23	5	4	4	4	5	22
5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	5	24
5	3	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25	5	3	5	4	4	21
4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
5	4	5	3	3	20	5	5	5	5	5	25
5	3	5	5	5	23	5	3	5	3	5	21
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	4	22
4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	5	3	5	3	5	21
5	4	5	3	5	22	5	5	4	5	5	24
5	3	5	4	5	22	5	5	4	5	5	24
5	3	5	4	5	22	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	4	22
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
5	3	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	21	5	5	4	5	5	24
4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	5	23	4	4	4	5	5	22
5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	5	22
5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	21
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	4	22	4	5	4	4	5	22
5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20

4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	4	23
5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24
4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24
5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	5	24	5	4	4	4	5	22
5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	23
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	24	5	4	4	4	4	21
4	5	4	4	4	21	4	5	4	5	4	22
5	4	4	4	5	22	5	5	4	4	3	21
5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	4	24
5	4	5	4	4	22	5	4	4	4	4	21
5	5	4	5	4	23	5	5	4	4	4	22
4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	5	22
4	5	5	5	5	24	4	5	5	4	4	22
5	4	4	5	5	23	5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	3	23	5	5	4	4	5	23
5	3	5	4	5	22	5	5	5	4	5	24
5	5	5	4	5	24	5	4	4	5	5	23
5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	4	22	5	4	4	5	5	23
5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	5	23	5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25
5	3	5	4	5	22	5	4	5	4	5	23
5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	4	22	4	5	5	5	5	24
5	4	3	3	5	20	5	4	4	5	5	23
4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	4	23	5	4	5	4	5	23
5	4	5	5	5	24	5	4	5	4	5	23
4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
3	4	3	5	5	20	5	4	4	5	5	23
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
3	5	4	5	4	21	5	3	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25

4	5	3	5	4	21	5	5	5	4	4	23
4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	5	23

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total X3	Y.1	Y2	Y.3	Y.4	Y.5	Total Y
5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	24
4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24
4	4	5	4	5	22	5	5	4	5	4	23
5	3	4	4	5	21	5	4	5	3	5	22
5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24
4	4	5	5	4	22	4	4	4	5	5	22
5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24
4	5	4	4	5	22	4	5	4	4	5	22
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	21	5	3	5	4	4	21
5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	22
5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	5	23	4	5	5	3	5	22
5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24
5	4	5	4	5	23	5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23
5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25
5	4	4	5	5	23	4	5	3	5	4	21
5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	5	23	5	4	4	4	4	21
5	5	5	5	5	25	5	4	5	3	5	22
5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	4	22
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	5	25

5	5	3	5	5	23	5	4	4	4	4	21
5	4	5	5	5	24	5	4	5	4	5	23
4	5	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	21	5	4	5	4	4	22
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	21
4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24
5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	5	25	5	3	5	5	5	23
4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	5	21	5	4	5	5	5	24
3	4	5	4	4	20	3	4	5	5	4	21
5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24
4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	4	23	5	4	5	4	5	23
4	4	5	5	5	23	4	5	4	4	5	22
5	5	4	5	4	23	5	4	4	5	5	23
5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	5	22	5	5	5	4	5	24
5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	4	22	5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24
5	4	4	5	5	23	5	5	4	4	4	22
5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	5	23
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
5	4	3	5	4	21	4	5	5	5	5	24
5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25
5	3	5	4	5	22	4	5	5	4	5	23
4	4	3	5	5	21	4	4	5	4	4	21
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20

5	4	5	5	5	24	5	4	4	4	5	22
5	4	5	4	4	22	4	5	5	4	5	23
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	4	22	4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	5	24
5	4	5	4	5	23	5	5	5	3	5	23
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25

Lampiran 5 Kuesioner

**PENGARUH DISIPLIN, STRES DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL DI PT PELINDO
MULTI TERMINAL (TERMINAL JAMRUD)**

Nama : Arya Diva Crisviyan
NIM : 19110010
Program studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Pembimbing : Meyti Hanna Ester Kalangi, S.Sos. M.M

Kuesioner dengan menggunakan skala likert

****Skala Likert: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju****

1. Disiplin Kerja

1. Disiplin kerja membantu meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki kualitas kerja yang lebih baik.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap efisiensi dalam menyelesaikan tugas.
4. Tingkat Disiplin karyawan mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengatasi tantangan kerja.
5. Disiplin kerja berkontribusi pada kualitas hasil kerja yang konsisten dari waktu ke waktu.

2. Stress Kerja

1. Stress kerja berpengaruh negatif pada kualitas kerja saya.
2. Saya merasa sulit berkonsentrasi saat bekerja karena tingkat stres yang tinggi.
3. Tingkat stres yang tinggi membuat saya kurang produktif.
4. Saya merasa kewalahan oleh tuntutan pekerjaan yang ada.
5. Stress kerja membuat saya merasa kelelahan secara fisik.

3. Lingkungan Kerja

1. Lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan konsentrasi dan fokus kerja saya.
2. Ketersediaan fasilitas yang memadai membuat saya lebih produktif.
3. Lingkungan kerja yang mendukung meningkatkan semangat dan motivasi kerja saya.
4. Hubungan yang baik antara sesama rekan kerja berkontribusi pada kinerja saya.
5. Keamanan dan keselamatan di tempat kerja berpengaruh pada tingkat stres dan kenyamanan saya dalam bekerja.

4. Kinerja karyawan

1. Saya telah mencapai target dan sasaran kerja yang ditetapkan.
2. Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan standar perusahaan.
3. Saya menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan tepat waktu.
4. Saya berkontribusi pada mencapai tujuan tim dan departemen.
5. Saya menunjukkan inisiatif dalam meningkatkan proses kerja.