

**PENGARUH BUDAYA 5R DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PELINDO  
REGIONAL 3 SURABAYA**

**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** : Chrisna Aliffiansya  
**NIM** : 19110016  
**Program Studi** : Ilmu Administrasi Bisnis  
**Pembimbing** : Edi Priyanto, S.KM, MM

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI  
SURABAYA  
2023**

## LEMBAR PERNYATAAN

### LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,  
Nama : Chrisna Aliffiansya  
NIM : 19110016  
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya 5R Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya tulis ini merupakan hasil karya sendiri dengan merujuk pada sumber-sumber terpercaya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus 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.  
  
**Chrisna Aliffiansya**  
**NIM 19110016**

# LEMBAR PENGESAHAN

## SKRIPSI

### PENGARUH BUDAYA 5R DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PELINDO REGIONAL 3 SURABAYA

#### DISUSUN OLEH:

NAMA : CHRISNA ALIFFIANSYA  
NIM : 19110016

Telah dipresentasikan didepan Dewan Penguji dan dinyatakan LULUS pada  
Hari/Tanggal : .....

#### DEWAN PENGUJI

PENGUJI 1 : Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, MMT (.....)  
NIDN : 8891880018

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

# LEMBAR PERSETUJUAN

## SKRIPSI

### PENGARUH BUDAYA 5R DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PELINDO REGIONAL 3 SURABAYA

#### DIAJUKAN OLEH:

NAMA : CHRISNA ALIFFIANSYA  
NIM : 19110016

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH:

Menyetujui,  
PEMBIMBING

PEMBIMBING : EDI PRIYANTO, S.KM, MM  
NIDN : 8895033420

(.....)

Mengetahui,  
KETUA PROGRAM STUDI



SOEDARMANTO, SE, MM  
NIDN : 0322036902

STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA

KETUA



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

## ABSTRAK

**CHRISNA ALIFFIANSYA. 19110016**  
**PENGARUH BUDAYA 5R DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP**  
**KINERJA KARYAWAN DI PT. PELINDO REGIONAL 3 SURABAYA**

**Skripsi : Program Studi Administrasi Bisnis. 2023**

**Kata Kunci : Budaya 5R, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

Salah satu aset penting dalam sebuah perusahaan adalah karyawan sehingga kita perlu mengoptimalkan kinerja karyawan dengan cara memberikan budaya kerja yang sesuai. Budaya kerja yang umum sering dipakai di perusahaan Indonesia yakni budaya 5S. Budaya 5S di Indonesia sendiri disebut sebagai budaya kerja 5R (ringkas, rapi, resik, rawat, rajin). PT. PELINDO Regional 3 Surabaya ialah sebuah badan usaha milik negara yang bergerak di bidang logistik. Banyaknya karyawan khususnya divisi housekeeping menerapkan budaya kerja 5R ini. Peran budaya kerja dalam aktivitas kinerja karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik seperti suasana kerja yang nyaman. Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat dilihat dari kondisi fisik dan kondisi non fisik suasana kerja yang nyaman. Tujuan penelitian ini ialah:

1. Mengetahui pengaruh budaya 5R terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya.
3. Mengetahui pengaruh budaya 5R dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya.

Jenis penelitian ini merupakan kuantitatif dengan teknik analisis data yakni regresi linear berganda dengan disebarkan kepada 30 konsumen. Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya 5R berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya dengan pengaruh sebesar 26,5%
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya dengan pengaruh sebesar 25,8%
3. Budaya 5R dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya. Pengaruh dominan variabel budaya 5R.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala karunia - Nya sehingga penulis mampu menyusun skripsi ini dengan judul “Pengaruh Budaya 5R dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karya di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya”.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Sumarzen Marzuki, MMT selaku ketua STIAMAK Barunawati;
2. Bapak Soedarmanto, SE, MM, selaku Kaprodi Ilmu Administrasi Bisnis;
3. Bapak Edi Priyanto, S. KM, MM, selaku dosen pembimbing skripsi;
4. Bapak Ibu Dosen STIAMAK Barunawati seluruh civitas akademika STIAMAK Barunawati yang telah memberikan ilmu dan wawasan.
5. Bapak Ardy Wahyu Basuki selaku Regional Head 3 PT. Pelabuhan Indonesia (Persero).
6. Ibu Juju Juarsih Beliau selaku Division Head Pelayanan SDM Dan Umum PT. Pelabuhan Indonesia (Persero).
7. Bapak Wilis Aji Wiranata selaku Departement Head Umum Regional 3 PT. Pelabuhan Indonesia (Persero).
8. Semua karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3 yang telah menerima saya dengan baik.
9. Kepada Nur Dewi Azhari, selaku Istri saya yang senantiasa mendoakan, membantu, dan memberi semangat yang tiada hentinya guna menyelesaikan skripsi ini dengan tepat pada waktunya.
10. Kedua Orang Tua yang senantiasa mendoakan, memberi semangat dan motivasi,
11. Rekan-rekan yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang banyak membantu penulis baik langsung maupun tidak langsung.

Terkait dengan penulisan skripsi ini maka penulis mengharapkan ada masukan dan saran pada penelitian tersebut. Namun demikian, semoga skripsi ini bermanfaat.

Surabaya, 17 Juni 2023

Penulis,



**Chrisna Aliffiansya**  
**NIM 19110016**

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	2
1.3 Batasan Masalah .....	3
1.4 Tujuan Penelitian .....	3
1.5 Manfaat Penelitian .....	3
1.6 Sistematika Penulisan .....	4
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	5
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	5
2.2 Budaya 5R .....	6
2.2.1 Tujuan 5R .....	6
2.2.2 Manfaat 5R .....	6
2.2.3 Penerapan 5R .....	7
2.3 Lingkungan Kerja .....	8
2.3.1 Jenis Lingkungan Kerja .....	9
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	9
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja .....	9
2.4 Kinerja Karyawan .....	10
2.4.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	10
2.4.2 Penilaian Kinerja Karyawan .....	11
2.4.3 Manfaat Kinerja .....	11
2.4.4 Indikator Kinerja .....	11
2.5 Hubungan Antar Variabel .....	12
2.6 Penelitian Terdahulu .....	13
2.7 Kerangka Pemikiran .....	14
2.8 Hipotesis .....	14
3.1 Jenis Penelitian .....	15
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	15
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel .....	16

3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	17
3.5	Teknik Analisis Data.....	17
3.6	Uji Kualitas Data.....	18
3.7	Uji Asumsi Klasik.....	18
3.8	Uji Hipotesis .....	19
3.9	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	20
	<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>21</b>
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	21
	4.1.1 Visi PT. Pelindo Regional 3 Surabaya .....	22
	4.1.2 Misi PT. Pelindo Regional 3 Surabaya.....	22
	4.1.3 Struktur Organisasi Karyawan Divisi Housekeeping .....	23
4.2	Analisis Data .....	26
4.3	Distribusi Frekuensi Responden .....	27
4.4	Hasil Uji Kualitas Data .....	29
4.5	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	30
4.6	Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	32
4.7	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	32
4.8	Hasil Uji Hipotesis .....	33
4.9	Hasil Uji Variabel Dominan .....	34
4.10	Pembahasan.....	35
	<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>36</b>
5.1	Kesimpulan .....	36
5.2	Saran .....	36
	<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>xii</b>
	<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN.....</b>	<b>13</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	13
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	16
Tabel 4. 1 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia.....	26
Tabel 4. 2 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	26
Tabel 4. 3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	26
Tabel 4. 4 Skala Interval .....	27
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya 5R (X1).....	27
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2) .....	27
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	28
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas .....	29
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas.....	29
Tabel 4. 10 Hasil Uji Linearitas Variabel Budaya 5R .....	30
Tabel 4. 11 Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja .....	30
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas .....	30
Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	32
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	32
Tabel 4. 15 Hasil Uji t.....	33
Tabel 4. 16 Hasil Uji F.....	34
Tabel 4. 17 Hasil Uji Variabel Dominan .....	34

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	14
Gambar 4. 1 Logo PT. Pelindo Regional 3 Surabaya .....	21
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi.....	23
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	31
Gambar 4. 4 Hasil Uji Normalitas .....	31

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Permohonan Ijin Penelitian Skripsi .....
Lampiran 2 Persetujuan Ijin Penelitian Skripsi .....
Lampiran 3 Permohonan Judul Skripsi .....
Lampiran 4 Lembar Bimbingan Skripsi .....
Lampiran 5 Kuesioner Penelitian.....
Lampiran 6 Hasil Kuesioner .....
Lampiran 7 Output SPSS .....

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Globalisasi sangat mempengaruhi budaya kerja di setiap organisasi. Budaya kerja dapat dilihat dari perilaku karyawan. Jika perilaku karyawan baik maka kinerja karyawan juga baik sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman pula. Salah satu aset penting dalam sebuah perusahaan adalah karyawan sehingga kita perlu mengoptimalkan kinerja karyawan dengan cara memberikan budaya kerja yang sesuai. Budaya kerja yang baik berguna untuk mencapai tujuan perusahaan dan kebutuhan individu setiap orang akan berkesinambungan. Budaya pun tidak lepas dari kehidupan bermasyarakat. Perbedaan perilaku masyarakat dapat dilihat dari budayanya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga budaya ini mengikat suatu kelompok sehingga seiring berjalannya waktu budaya tersebut dapat terbentuk secara sendirinya di lingkungan kerja. (Hasibuan, 2018)

Perusahaan luar negeri khususnya Eropa dan Amerika banyak meniru budaya kerja orang Jepang karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Budaya kerja ialah perilaku tertentu yang dianut di suatu tempat kerja. Di Jepang sendiri terdapat banyak budaya kerja seperti kaizen, konsep 3M (Muda, Mura, Muri), konsep 5S (*Seiri, Seiton, Seisou, Seiketsu, Shitsuke*) dan konsep PDCA (*Plan, Do, Check, Act*) dan sebagainya. Budaya kerja yang umum sering dipakai di perusahaan Indonesia yakni budaya 5S. Budaya 5S di Indonesia sendiri disebut sebagai budaya kerja 5R (ringkas, rapi, resik, rawat, rajin). Budaya 5R memberikan banyak manfaat bagi perusahaan khususnya dapat menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman. (Arnold, 2015)

5R ialah cara penataan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi perilaku pekerja terhadap kebersihan tempat kerja. Dampak menerapkan budaya ini ialah pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. PT. Pelindo Regional 3 Surabaya ialah sebuah badan usaha milik negara yang bergerak di bidang logistik.

Banyaknya karyawan khususnya divisi *housekeeping* menerapkan budaya kerja 5R ini. Dengan melakukan budaya ini, dapat membuat kinerja baik sehingga lingkungan kerja aman dan nyaman. Kinerja ialah hasil kerja karyawan yang dilakukan pada periode tertentu. Kinerja karyawan dapat ditentukan oleh budaya kerja organisasi yang dianut perusahaan. Jika budaya kerja dapat dilaksanakan dengan baik maka kinerja akan meningkat.

Peran budaya kerja dalam aktivitas kinerja karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik seperti suasana kerja yang nyaman. Karyawan dapat berinteraksi dengan baik, saling bekerjasama antar karyawan. Dapat dibuktikan bahwa budaya kerja berhubungan dengan kinerja karyawan. Untuk menciptakan budaya kerja yang berkualitas ialah tugas pimpinan perusahaan dalam rangka menciptakan karyawan yang berpotensi dan selalu ingin memperbaiki dirinya. Jika pimpinan dapat memperlihatkan contoh yang baik maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat sehingga menghasilkan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat dilihat dari kondisi fisik seperti kebersihan lingkungan, sarana dan prasarana terpenuhi dan kondisi non fisik suasana kerja yang nyaman. Lingkungan kerja ialah hal – hal yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. (Mangkunegara, 2010)

Pelaksanaan 5R khususnya karyawan divisi *housekeeping* masih sering diabaikan oleh para karyawan karena dianggap hal kecil sehingga menimbulkan permasalahan seperti penurunan kinerja dan lingkungan kerja yang tidak optimal. Dari latar belakang yang telah dibahas maka peneliti memberikan judul penelitian ini yakni “Pengaruh Budaya 5R dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh budaya 5R terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya?

2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya?
3. Adakah pengaruh budaya 5R dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya?

### **1.3 Batasan Masalah**

Peneliti ini membatasi masalah penelitian ini hanya sebatas mengetahui pengaruh budaya 5R dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui pengaruh budaya 5R terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya.
3. Mengetahui pengaruh budaya 5R dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh setelah menyusun penelitian untuk skripsi ini ialah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, penelitian ini bertujuan agar peneliti dapat meningkatkan profesionalisme peneliti untuk memperdalam kesulitan di lingkungan masyarakat;
2. Bagi objek penelitian, hasil penelitian ini dapat dipakai pedoman dalam rangka untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang optimal;
3. Bagi masyarakat, hasil penelitian memiliki manfaat yaitu menambah wawasan bagi masyarakat agar masalah yang terjadi di masyarakat dapat terbantu.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pengertian dan pemahaman penulisan ini, maka penulis menyusun dalam suatu sistematika penulisan sebagai berikut:

### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

### **2. BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini terdiri dari landasan teori yang diantaranya adalah teori mengenai budaya 5R, kinerja karyawan, dan lingkungan kerja. Selain hal itu, menjelaskan mengenai penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan dugaan sementara/hipotesis.

### **3. BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasionalnya, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, serta metode yang digunakan untuk menganalisis penelitian.

### **4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini terdiri dari deskripsi objek penelitian, analisis dan interpretasinya

### **5. BAB V PENUTUP**

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran penelitian

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (SDM) ialah aset penting sebagai pelopor pertama dalam melaksanakan seluruh kegiatan yang ada dalam organisasi sehingga pimpinan harus mengelola dengan baik. Manajemen sumber daya manusia sendiri ialah implementasi SDM untuk secara bersama-sama mencapai tujuan organisasi, Handoko (2014).

Hasibuan (2017) berpendapat MSDM adalah pengetahuan mengenai peranan pegawai agar bekerja lebih efektif dan efisien sehingga tujuan terwujud. Menurut Mangkunegara (2018) MSDM ialah pembentukan sumber daya pada tiap individu yang dioptimalkan dalam di tempat kerja dalam pengembangannya. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah hal pembentukan ketenagakerjaan dalam suatu organisasi sehingga tujuan tercapai.

Tujuan MSDM sebagai berikut:

1. Sebagai bahan pertimbangan saat pemimpin membuat keputusan untuk kemajuan perusahaan agar karyawan lebih produktif.
2. Mengadopsi aturan agar bisnis dapat tercapai.
3. Membantu arah dan strategi umum dalam sebuah organisasi.
4. Menetapkan keadaan yang membantu pimpinan dalam pencapaian organisasi.
5. Mengelola hubungan sesama karyawan dalam perusahaan. (Sutrisno, 2016)

Peranan MSDM menurut Hasibuan (2017) yakni:

1. Mematok kuantitas dan kualitas tenaga kerja;
2. Menetapkan rekrutmen dan penempatan tenaga kerja;
3. Menetapkan pelatihan dan pengembangan tenaga kerja;
4. Memperhitungkan perkembangan perekonomian perusahaan;
5. Meninjau undang-undang perburuan;
6. Mengatur pensiun dan pemberhentian kerja.



## **2.2 Budaya 5R**

Budaya kerja menurut Mangkunegara (2015) ialah proses mengenai sikap agar tenaga kerja mampu melaksanakan tugasnya dengan baik yang memiliki tujuan agar perusahaan dapat menciptakan perubahan dalam prestasi tenaga kerjanya.

Singkatan 5R dalam bahasa yakni ringkas, rapi, resik, rawat, dan rajin. Kristanto (2016) berpendapat bahwa 5R adalah gerakan yang digunakan untuk memelihara lingkungan kerja yang baik seperti melakukan penataan, pembersihan, dan pemeliharaan. Metode ini ialah cara mengubah sikap dengan melakukan pembersihan di lingkungan kerja. (Osada, 2014)

Perilaku karyawan dapat dilihat dari kondisi lingkungan kerja. 5R berfungsi sebagai standar pekerjaan dengan prinsip, setiap karyawan harus membiasakan diri dalam lingkungan kerja dengan standar yang jelas. (Hirano, 2020).

### **2.2.1 Tujuan 5R**

Tujuan 5R harus sesuai dengan standar sasaran sebagai berikut:

1. Keamanan saat bekerja.
2. Tempat kerja yang rapi.
3. Pemeliharaan peralatan yang berguna agar efisien.
4. Meningkatkan mutu peralatan yang digunakan saat bekerja.
5. Membuat petunjuk untuk menjalankan tugas. (Osada, 2014)

### **2.2.2 Manfaat 5R**

5S atau 5R adalah standar yang paling mudah dipahami. Partisipasi penuh dimungkinkan berkat prinsip ini. Jika 5S tidak diterapkan, itu tidak akan berhasil karena manfaatnya akan terlihat jelas. Orang mungkin mengatakan bahwa 5S adalah ukuran yang menunjukkan bagaimana sebuah organisasi diawasi dan merupakan tolok ukur bagaimana kerjasama para buruh, baik yang sudah baik maupun yang masih banyak kekurangan

Segalanya mungkin jika 5S dipraktikkan. Terlepas dari kenyataan bahwa 5S puncak administrasi organisasi mana pun, ada sejumlah berbagai

latihan yang mendukung untuk membentuk kelompok yang lebih baik dan menyenangkan terlebih lagi, bekerja pada keadaan kerja. Jika kami menggunakan 5S, kami juga dapat melengkapinya dengan sistem lain tanpa mengalami masalah dan tetap mencapai hasil yang memuaskan. Ini karena 5S hanya membutuhkan beberapa manajer staf yang kuat; di sisi lain, 5S sangat bergantung pada setiap karyawan untuk menerapkannya dan meningkatkan diri agar berhasil. Jika hasilnya diimplementasikan, ini menunjukkan bahwa sistem alternatif telah diterapkan setengah jalan. Jika tidak, 5S tidak akan berfungsi.

### 2.2.3 Penerapan 5R

1. *Seiri* (Ringkas). Kegiatan mengidentifikasi benda yang tidak diperlukan. Langkah yang perlu diperhatikan:
  - Langkah 1 : penyeragaman
  - Langkah 2 : meringkas
  - Langkah 3 : pemeriksaan secara rutin
  - Langkah 4 : mengadakan sistem piket
2. *Seiton* (Rapi). Kegiatan menempatkan barang yang diperlukan. Langkah yang perlu diperhatikan:
  - Langkah 1 : pengelompokkan barang
  - Langkah 2 : membuat tempat untuk penyimpanan
  - Langkah 3 : membuat garis batas di penempatan
  - Langkah 4 : melabeli tempat
  - Langkah 5 : membuat denah penyimpanan
3. *Seiso* (Resik). Kegiatan membersihkan tempat agar selalu terjaga bersih. Langkah yang perlu diperhatikan:
  - Langkah 1 : melengkapi alat kebersihan
  - Langkah 2 : membersihkan tempat kerja
  - Langkah 3 : peremajaan
  - Langkah 4 : pelestarian

4. *Seiketsu* (Rawat). Kegiatan mempertahankan suatu keadaan agar terjaga dengan baik. Langkah yang perlu diperhatikan:
  - Langkah 1 : menentukan hal yang perlu diutamakan
  - Langkah 2 : menggolongkan hal yang tidak wajar
  - Langkah 3 : merencanakan pengawasan
  - Langkah 4 : membuat prosedur
  - Langkah 5 : memeriksa berkala
5. *Shitsuke* (Rajin). Pekerja harus membiasakan diri menjaga lingkungan kerja yang baik. Langkah yang perlu diperhatikan:
  - Langkah 1 : penetapan target
  - Langkah 2 : keteladanan
  - Langkah 3 : membina hubungan interpersonal
  - Langkah 4 : pembelajaran

### **2.3 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja berdampak langsung pada personel yang melakukan proses produksi, meskipun tidak dengan sendirinya melakukan proses produksi di dalam organisasi. Pengaturan di mana karyawan melakukan tugas sehari-hari mereka dikenal sebagai tempat kerja. Tempat kerja yang bagus memupuk keamanan dan memungkinkan pekerja untuk melakukan yang terbaik. Karyawan yang menikmati lingkungannya cenderung merasa nyaman di sana dan melakukan tugasnya dengan cara yang memanfaatkan waktu kantor secara efisien. Di sisi lain, kondisi tempat kerja yang buruk menurunkan produktivitas pekerja. Ketika suasana kerja menyenangkan, karyawan lebih mudah melakukan tugasnya.

Lingkungan kerja ialah semua hal yang ada di sekitar pekerja dalam menjalankan tugas, (Nitisemito, 2016). Nawawi (2019) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keadaan internal perusahaan yang dirasakan pekerja selama bekerja.

### **2.3.1 Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2019) lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis yakni:

1. Fisik. Hal yang berbentuk fisik yang berada di sekitar karyawan seperti suhu, kelembapan, dan sirkulasi udara.
2. Non Fisik. Keadaan yang berhubungan sesama karyawan maupun atasan.

### **2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2019) menyatakan berikut faktor yang mempengaruhi:

1. Suhu udara. Lingkungan kerja yang baik harus memiliki suhu udara yang sejuk dan segar agar dapat membantu tubuh tidak mudah lelah.
2. Keamanan kerja. Perlunya satpam untuk menjaga keamanan lingkungan.
3. Hubungan. Komunikasi interpersonal antar karyawan harus terjalin dengan baik serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai.

### **2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja**

1. Budaya tempat kerja adalah lingkungan tempat orang bekerja dan bagaimana lingkungan itu dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Ruang kerja, peralatan, pencahayaan, ketenangan, kebersihan, dan hubungan interpersonal semuanya berkontribusi pada lingkungan kerja secara keseluruhan.
2. Relasi dengan teman kerja. Jika hubungan antar sesama karyawan relative baik maka akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif sehingga tingkat stress tidak begitu tinggi. Hal itu dapat menyebabkan meningkat pula kinerja karyawan.

3. Sarana dan prasarana yang memadai dari perusahaan agar suasana kerja nyaman seperti penerangan, tata letak ruang, sirkulasi udara, kebisingan, dan rasa aman yang diberikan. (Nitisemito, 2016)

## **2.4 Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah sikap yang dilakukan seorang pekerja dalam menjalankan perannya di suatu perusahaan, (Rivai, 2014) sedangkan Wirawan (2019) mengatakan bahwa kinerja ialah output yang dihasilkan oleh pekerjaan yang telah dilakukan.

Simanjuntak (2015) mengemukakan bahwa kinerja karyawan ialah pencapaian hasil kerja pekerja dalam mempertanggung jawabkan tugasnya dalam kurun waktu tertentu. Kinerja ialah kemajuan yang dilakukan secara individu maupun tim dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, (Mulyadi, 2017). Kegiatan yang dapat memperbaiki kinerja karyawan yakni:

1. Memperbaiki prestasi;
2. Menyesuaikan kompensasi;
3. Adanya pelatihan untuk pengembangan diri;
4. Adanya pengembangan jenjang karir;
5. Kesempatan kerja yang adil, (Handoko, 2020)

### **2.4.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan (2019):

1. Faktor internal karyawan. Faktor ini meliputi bakat, sifat, pengetahuan, etos dan motivasi kerja;
2. Faktor lingkungan internal organisasi. Jika dukungan internal organisasi mendukung maka kinerja karyawan otomatis meningkat seperti sistem kompensasi, suasana kerja, dan manajemen;
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Hal ini meliputi keadaan yang terjadi diluar kuasa organisasi seperti krisis ekonomi dan pandemic.

### **2.4.2 Penilaian Kinerja Karyawan**

Pemimpin dapat mengukur kinerja karyawan dengan melihat kriteria sebagai berikut:

1. Kualitas;
2. Kuantitas;
3. Ketepatan waktu;
4. Efektifitas;
5. Kemandirian;

### **2.4.3 Manfaat Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2018) manfaat kinerja ialah:

1. Peningkatan prestasi, dengan adanya penilaian yang bagus dari pimpinan maka karyawan akan mendapatkan umpan balik;
2. Kesempatan kerja yang adil. Jika penilaian kerjanya tepat maka karyawan akan mendapatkan peningkatan jenjang karir;
3. Pelatihan dan pengembangan. Dengan adanya hal ini pemimpin dapat mengetahui masing – masing kemampuan karyawan yang dimiliki dan dapat sebagai acuan perusahaan untuk mengembangkan SDM-nya.
4. Kompensasi. Pimpinan dapat menyesuaikan kompensasi sesuai dengan kompetensi kinerja karyawan tersebut seperti pemberian gaji, insentif dan sebagainya;
5. Promosi dan demosi. Hal ini dapat digunakan pimpinan sebagai acuan untuk mempromosikan karyawannya ataupun memecat jika kinerja tidak baik.

### **2.4.4 Indikator Kinerja**

1. Kuantitas dan kualitas hasil kerja;
2. Efisiensi dalam melaksanakan tugas;
3. Inisiatif dan kreativitas;
4. Ketelitian;
5. Kepemimpinan. (Afandi, 2018)

## **2.5 Hubungan Antar Variabel**

### **Hubungan Budaya 5R Terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi adalah nilai yang dipercaya oleh semua anggota dalam suatu perusahaan yang dijadikan sebagai dasar perilaku saat bekerja. (Robins, 2017). Maka dari itu tujuan dapat tercapai salah satunya akibat bantuan dari budaya organisasi yang membentuk karyawannya dalam bertindak. Budaya yang baik akan membuat karyawan melakukan kinerjanya dengan baik.

Dari hasil penelitian sebelumnya dikatakan bahwa nilai budaya dapat dipercaya sebagai pengikat antara karyawan dan perusahaan sehingga ikatan tersebut menimbulkan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya.

### **Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh pemimpin. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang akan berdampak terhadap kinerjanya. Jika lingkungan nyaman maka kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut Ali (2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, sedangkan menurut Sarwono (2015) lingkungan kerja ialah tempat dimana pegawai melakukan kerjanya. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana ia bekerja maka pegawai akan betah melakukan aktifitas sehingga kerja tidak terganggu. Kasmir (2016) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

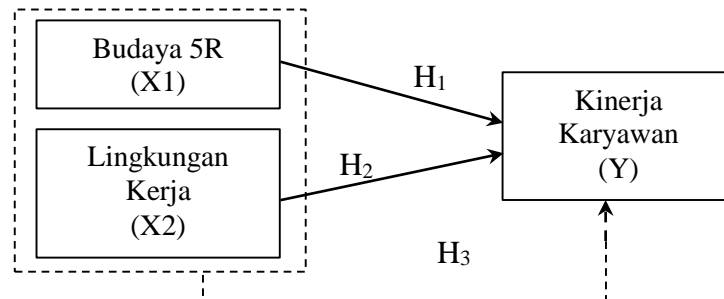
**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

<b>Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Huda dan Munir (2016)	Implementasi 5R+1S sebagai Upaya Peningkatan Efektivitas Produksi dengan Metode Overall Equipment Effectiveness (OEE) di PT. Coca Cola Bottling Indonesia	Hasil dari penelitian ini menghitung nilai OEE berkisar antara 43,83% - 55,98%. Nilai efektivitas ini termasuk rendah karena standar ideal untuk perusahaan kelas dunia adalah sebesar 85%. Untuk meningkatkan nilai OEE, diimplementasikan 5R+1S yang terdiri dari Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin dan Safety.
Nugraha (2015)	Usulan Perbaikan Berdasarkan Metode 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) untuk Area Kerja Lantai Produksi di PT. X	Hasil dari penelitian ini area kerja yang saat ini masuk ke dalam kriteria sangat buruk. Perbaikan pada area kerja menghasilkan nilai program 5S sebesar 77,78% dan masuk ke dalam kriteria baik
Tatik Suryani (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Hotel Muria Semarang	Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang, sebesar 8,88%.
Emilia Noviani (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Glory Industrial Semarang II sebesar 18,49%
Yeti Oktafiani (2016)	Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Kerja Karyawan Studi Kasus : Bagian Pengolahan PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Desa Olong Pinang Kabupaten Paser	Bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan bagian pengolahan PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Desa Olong Pinang Kabupaten Paser

Sumber: Peneliti Terdahulu, 2023



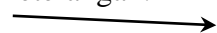
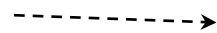
## 2.7 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**

Sumber: Data Diolah, 2023

Keterangan:

-  Parsial  
 Simultan

## 2.8 Hipotesis

- H1 : Budaya 5R diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya.
- H2 : Lingkungan kerja diduga terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya.
- H3 : Budaya 5R dan lingkungan kerja diduga berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Pendekatan yang dipilih penulis untuk penelitian ini yakni jenis pendekatan kuantitatif karena data survei dalam format numerik dan statistik digunakan untuk analisis. Metode penelitian kuantitatif yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018) adalah suatu cara yang diperlukan untuk meneliti sebuah penelitian dengan menggunakan alat penelitian untuk membuktikan dugaan sementara dari yang ditargetkan.

#### **3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

Berikut ini jenis-jenis variabel penelitian yang diteliti:

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen atau bebas memiliki arti yakni variabel yang mempengaruhi variabel dependen atau terikat, Sugiyono (2017) variabel independen atau bebas pada penelitian ini yakni:

- a. Budaya 5R (X1);
- b. Lingkungan Kerja (X2);

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau terikat ialah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, Sugiyono (2017) sehingga variabel dependen atau terikat pada penelitian ini yakni Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>
Budaya 5R (X1) - Osada (2014)	Ringkas	1.1 Saya mengidentifikasi barang yang tidak diperlukan dalam suatu ruangan
	Rapi	1.2 Saya mengelompokkan barang dengan rapi di tempat penyimpanan
	Resik	1.3 Saya membersihkan tempat kerja secara berkala
	Rawat	1.4 Saya menjaga kebersihan tempat kerja
	Rajin	1.5 Saya membiasakan diri untuk melakukan pekerjaan dengan baik
Lingkungan Kerja (X2) - Nitisemito (2018)	Budaya kerja	2.1 Budaya kerja dilakukan oleh karyawan secara baik sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman
	Relasi teman kerja	2.2 Hubungan sesama pekerja terjalin baik sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman
	Sarana dan prasarana kerja	2.3 Sarana dan prasarana yang ada dapat membantu saya menghasilkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman
Kinerja Karyawan (Y) - Astadi (2018)	Kuantitas dan kualitas hasil kerja	1.1 Saya mampu menghasilkan kuantitas dan kualitas hasil kerja saya dengan baik untuk perusahaan
	Efisiensi dalam melaksanakan tugas	1.2 Fasilitas yang ada dapat membantu efisiensi dalam melaksanakan tugas saya
	Inisiatif dan kreativitas	1.3 Saya sering berinisiatif untuk melakukan pekerjaan lain
	Kepemimpinan	1.4 Pimpinan saya dapat menjadi panutan yang baik

Sumber: Data Diolah Sendiri , 2023

### **3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah suatu kelompok yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari yang memiliki karakteristik tertentu. Dalam

penelitian ini populasinya adalah 30 karyawan *housekeeping* gedung C PT. Pelindo 3 Surabaya.

Menurut Sugiyono (2018) mendefinisikan bahwa sampel ialah bagian dari jumlah yang dimiliki dari populasi tersebut. Dikarenakan populasi penelitian relatif kecil maka peneliti menggunakan sampel seluruh populasi yakni 30 responden.

Teknik yang diambil pada penelitian ini yakni *random sampling* yang artinya pengambilan jumlah sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi yang telah ditentukan, Sugiyono (2018).

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dipergunakan penulis dalam skripsi ini, yaitu:

1. Observasi

Observasi adalah metode dengan melakukan pengamatan langsung dan tidak langsung dengan mengamati gejala dan merekam proses psikologisnya, Riyanto (2012). Dengan menggunakan metode observasi, penulis melakukan pengamatan secara langsung pada karyawan *cleaning service* gedung C PT. Pelindo 3 Surabaya.

2. Kuesioner

Arikunto (2010) Kuesioner menggambarkan serangkaian pertanyaan tertulis yang dirancang untuk mengumpulkan informasi dari responden menurut akun pribadi responden atau apa yang diketahui responden. Dalam penelitian ini, penulis mengirimkan pertanyaan tertulis dalam bentuk angket.

### **3.5 Teknik Analisis Data**

Untuk menguji teori yang ada pada penelitian ini maka digunakan suatu analisis yakni analisis regresi berganda yang bertujuan untuk melihat besaran pengaruh faktor - faktor yang terdiri dari budaya 5R, kinerja karyawan, dan lingkungan kerja di gedung C PT. Pelindo 3 Surabaya. Pengolahan data dibantu oleh aplikasi SPSS Versi 22.

Dengan menggunakan analisis regresi berganda yang diolah melalui program SPSS sehingga formula yang didapatkan yakni:

$$Y = c + AX_1 + BX_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan PT. Pelindo Regional 3 Surabaya

c = Konstanta

X<sub>1</sub> = Budaya 5R

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

A, B = Koefisien independen variabel

e = Faktor pengganggu di luar model

### 3.6 Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018), Uji validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat validitas angket yang digunakan untuk mengumpulkan data. Rumusan korelasi yang digunakan adalah *r product-moment*, Indriantoro (2009). Tiap butir pertanyaan akan dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

#### 2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012), Uji reliabilitas adalah suatu alat yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur ketika digunakan berulang kali dalam berbagai situasi. Pengukuran uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teori Soeratno (2010), untuk uji reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan ketentuan variabel akan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar 0,6.

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Linearitas

Pada penelitian ini, peneliti akan melihat hasil uji linearitas pada tabel *test for linearity* pada *output* SPSS. Berikut teknik untuk menganalisis uji

linearitas dengan taraf signifikansi yang digunakan sebesar 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Jika nilai sig.  $< 0,05$ , maka variabel memiliki hubungan yang linear

## 2. Uji Normalitas

Menurut Riduwan (2015), model regresi yang bagus harus terdistribusi secara normal atau mendekatinya. Dengan melihat histogram yang dapat dilihat dari grafik *normal probability plot* jika distribusi data adalah normal maka garis akan mengikuti garis diagonal pada grafik.

## 3. Uji Multikolinieritas

Menurut Riduwan (2015), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Adapun pedoman keputusan berdasarkan nilai *tolerance*: Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi dan nilai VIF  $< 10,00$  maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi

## 4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2018) uji ini bertujuan untuk melihat penyimpangan antara varian dan nilai residual pada periode yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan uji heteroskedastisitas dengan melihat pola gambar *Scatterplots*. Data dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas jika:

1. Titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0;
2. Titik-titik tidak mengumpul dan tidak memiliki pola tertentu.

### 3.8 Uji Hipotesis

#### 1. Uji F (Simultan)

Ghozali (2018) berpendapat tujuan uji F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dengan cara membandingkan nilai yang muncul pada tabel *output* ANOVA sebagai berikut  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai Sig.  $< 0,05$  maka hipotesis diterima.

## 2. Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan terikat secara parsial atau satu persatu. Dengan cara melihat perbandingan pada tabel *coefficient* pada *output* SPSS jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai Sig.  $< 0,05$  maka hipotesis diterima.

### 3.9 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persen variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda pada tabel *output model summary* pada kolom *adjusted r squared*. Pada uji ini, dapat diketahui juga selisih persen yang lain untuk variabel di luar penelitian.

## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian



**Gambar 4. 1 Logo PT. Pelindo Regional 3 Surabaya**

Sumber: Google Pelindo 3

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.

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.

Alamat : Jl. Perak Timur No. 610, Tanjung Perak, Pabean Cantian,  
Surabaya, Jawa Timur - Indonesia.

Email : [regional3@pelindo.co.id](mailto:regional3@pelindo.co.id)

Telepon : 031 3298631-37

Fax : 031 3295204 / 031 3295207

Website : [www.pelindo.co.id](http://www.pelindo.co.id).



Salah satu aset penting dalam sebuah perusahaan adalah karyawan sehingga kita perlu mengoptimalkan kinerja karyawan dengan cara memberikan budaya kerja yang sesuai. Budaya kerja yang umum sering dipakai di perusahaan Indonesia yakni budaya 5S. Budaya 5S di Indonesia sendiri disebut sebagai budaya kerja 5R (ringkas, rapi, resik, rawat, rajin). PT. Pelindo Regional 3 Surabaya ialah sebuah badan usaha milik negara yang bergerak di bidang logistik. Banyaknya karyawan khususnya divisi housekeeping menerapkan budaya kerja 5R ini. Peran budaya kerja dalam aktivitas kinerja karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik seperti suasana kerja yang nyaman. Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat dilihat dari kondisi fisik dan kondisi non fisik suasana kerja yang nyaman.

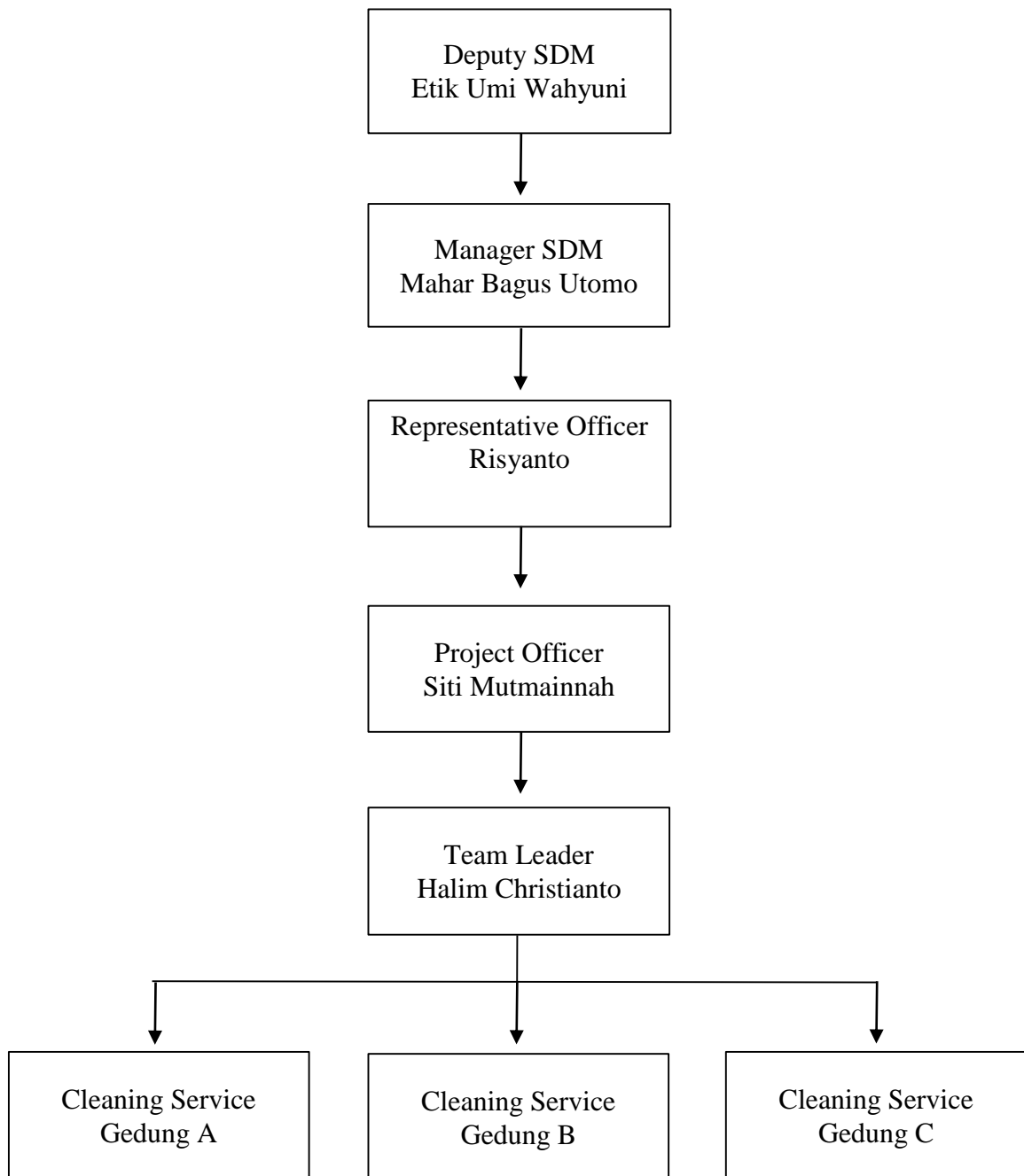
#### **4.1.1 Visi PT. Pelindo Regional 3 Surabaya**

Menjadi pemimpin ekosistem maritim terintegrasi dan berkelas dunia. Visi tersebut merupakan pernyataan cita-cita perusahaan menjadi pintu gerbang utama jaringan logistik global di Indonesia. Cita-cita ini muncul dilandasi dengan potensi geografis, peluang bisnis serta kebijakan nasional yang membuka peluang bagi perusahaan untuk merealisasikan visi dimaksud.

#### **4.1.2 Misi PT. Pelindo Regional 3 Surabaya**

1. Mewujudkan jaringan ekosistem maritim nasional melalui peningkatan konektivitas jaringan dan integrasi pelayanan guna mendukung pertumbuhan ekonomi Negara.
2. Menyediakan jasa kepelabuhan & maritim yang handal & terintegrasi dengan kawasan industri untuk mendukung jaringan logistik Indonesia & global dengan memaksimalkan manfaat ekonomi selat malaka.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi Karyawan Divisi Housekeeping



Gambar 4. 2 Struktur Organisasi

Berikut adalah deskripsi tugas dan tanggung jawab dari Struktur *Housekeeping* PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3:

1. Deputy SDM

- a. Melakukan perencanaan, mengembangkan dan implementasi strategi pada bidang pengelolaan dan juga pengembangan SDM, seperti merekrut karyawan, kebijakan, kontrak kerja, konsultasi, penggajian, peraturan, pelatihan, membangun motivasi, evaluasi dan lain sebagainya.
- b. Penetapan dan pemeliharaan sistem yang ada dengan tujuan untuk mengukur aspek penting dari pengembangan sumberdaya manusia.
- c. Monitoring, mengukur dan melakukan pelaporan mengenai masalah, strategi dalam mengembangkan SDM dan pencapaiannya sesuai kesepakatan.
- d. Bertugas dalam pengembangan dan mengatur staf.
- e. Mengendalikan anggaran belanja SDM setiap departement yang disesuaikan dengan anggaran yang telah disepakati dan disetujui.
- f. Menghubungkan antar manajer setiap departement agar dapat memahami semua aspek dalam mengembangkan SDM dan juga memastikan bahwa para manajer tersebut telah mendapat informasi yang cukup mengenai tujuan, sasaran dan pencapaian dari hasil mengembangkan SDM.
- g. Meningkatkan pengetahuan mengenai pengembangan SDM yang mengikuti perkembangan zaman dan metode penafsiran yang sesuai untuk para manajer, direktur dan staf dalam suatu perusahaan.
- h. Bertugas mengevaluasi dan memberi penilaian terhadap kinerja para karyawan yang bekerjasama dengan tim eksekutif.
- i. Memastikan bahwa setiap aktivitas memiliki inti dan tujuan serta terintegrasi dengan persyaratan perusahaan untuk manajemen keselamatan kerja, mutu, kesehatan, hukum, dan kebijakan.

2. *Representative Officer*

- a. Memastikan kinerja karyawan sesuai dengan SOP
- b. Memastikan penjualan berlangsung sesuai ekspektasi perusahaan dan memastikan kalau target yang dia emban bisa tercapai setiap bulannya.

- c. Memastikan kalau hubungan baik dengan konsumen perusahaan terjaga dengan baik
  - d. Memastikan segala proses yang terkait dengan proses penjualan berjalan sebagaimana mestinya
  - e. Memastikan kalau nama baik perusahaan terjaga dengan baik.
3. *Project Officer*
- a. Mengembangkan proyek yang berarti *project officer* akan membantu organisasi mencapai suatu tujuan melalui proyek yang dijalankan.
  - b. Memberi arahan adalah saat proyek sudah berjalan, tugas *project officer* adalah memastikan proyek tersebut memiliki progres yang baik dan tidak terhambat dengan memberi arahan kepada yang terlibat. Selain untuk meninjau progres ini berguna untuk memastikan proyek berjalan sesuai rencana dan mendiskusikan tugas selanjutnya.
  - c. *Timeline* dan koordinasi adalah salah satu tugas umum seorang *project officer* yaitu mengkoordinasikan jadwal dengan tim yang terlibat dalam proyek. *Project officer* harus siap sedia jika ada permasalahan baik personal maupun profesional yang akan berdampak pada tim juga proyek yang berjalan.
4. *Team Leader*
- a. Mengorganisir pekerjaan.
  - b. Mengkomunikasikan tujuan.
  - c. Mendelegasikan tugas.
  - d. Menjadi teladan bagi anggota tim.
  - e. Mengalokasikan dan mengelola sumber daya.
  - f. Mengelola progress dari project yang dikerjakan.
  - g. Melaporkan progress kepada stakeholders.
5. *Cleaning Service (Housekeeping)*
- a. Menjaga kebersihan lingkungan.
  - b. Memelihara gedung bagian dalam
  - c. Membersihkan bagian luar
  - d. Kebersihan dan pemeliharaan lantai

- e. Menjaga kebersihan area toilet
- f. Aksesoris kantor menjadi bagian kebersihan
- g. Perawatan tanaman
- h. Menjaga fasilitas atau peralatan kerja.
- i. Briefing sebelum bekerja.
- j. Membuat laporan kerja.

## 4.2 Analisis Data

Data primer pada penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner ke 30 karyawan *housekeeping* Gedung C PT. Pelindo 3 Surabaya. Oleh karena itu, berikut karakteristik karyawan berdasarkan:

**Tabel 4. 1 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia**

<b>USIA</b>	<b>JUMLAH</b>
< 30 Tahun	10
31 tahun ke atas	20

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang berusia <30 tahun sebanyak 10 orang, sedangkan karyawan yang berusia 31 tahun ke atas sebanyak 20 orang.

**Tabel 4. 2 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>JENIS KELAMIN</b>	<b>JUMLAH</b>
Perempuan	11
Laki-Laki	19

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 11 orang, sedangkan karyawan berjenis kelamin perempuan sejumlah 19 orang.

**Tabel 4. 3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>PENDIDIKAN</b>	<b>JUMLAH</b>
SMA Sederajat	27
S1	3

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang berpendidikan terakhir SMA Sederajat sebanyak 27 orang sedangkan strata-1 sebanyak 3 orang.

### 4.3 Distribusi Frekuensi Responden

Pada penelitian ini menggunakan skala interval sebagai berikut:

**Tabel 4. 4 Skala Interval**

Skala Data	Kelas	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Buruk
2	1,81 – 2,61	Buruk
3	2,62 – 3,42	Cukup
4	3,43 – 4,23	Baik
5	4,24 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : Data Diolah, 2023

**Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya 5R (X1)**

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
X1.1	Saya mengidentifikasi barang yang tidak diperlukan dalam suatu ruangan	0 0%	0 0%	8 27%	17 57%	5 17%	3,90
X1.2	Saya mengelompokkan barang dengan rapi di tempat penyimpanan	0 0%	1 3%	8 27%	12 40%	9 30%	3,97
X1.3	Saya membersihkan tempat kerja secara berkala	1 3%	3 10%	14 47%	8 27%	4 13%	3,37
X1.4	Saya menjaga kebersihan tempat kerja	1 3%	1 3%	15 50%	9 30%	4 13%	3,47
X1.5	Saya membiasakan diri untuk melakukan pekerjaan dengan baik	2 7%	4 13%	9 30%	8 27%	7 23%	3,47
<b>TOTAL MEAN</b>							3,63

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

**Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
X2.1	Budaya kerja dilakukan oleh karyawan secara baik sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman	0 0%	4 13%	6 20%	16 53%	4 13%	3,67
X2.2	Hubungan sesama pekerja terjalin baik sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman	1 3%	5 17%	12 40%	7 23%	5 17%	3,33
X2.3	Sarana dan prasarana yang ada dapat membantu saya	1 3%	5 17%	12 40%	8 27%	4 13%	3,30

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
	menghasilkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman						
<b>TOTAL MEAN</b>							3,43

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

**Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
Y1.1	Saya mampu menghasilkan kuantitas dan kualitas hasil kerja saya dengan baik untuk perusahaan	0 0%	2 7%	14 47%	7 23%	7 23%	3,63
Y1.2	Fasilitas yang ada dapat membantu efisiensi dalam melaksanakan tugas saya	0 0%	0 0%	14 47%	15 50%	1 3%	3,57
Y1.3	Saya sering berinisiatif untuk melakukan pekerjaan lain	0 0%	0 0%	13 43%	14 47%	3 10%	3,67
Y1.4	Pimpinan saya dapat menjadi panutan yang baik	0 0%	1 3%	10 33%	14 47%	5 17%	3,77
<b>TOTAL MEAN</b>							3,66

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dapat dilihat dari hasil olahan distribusi frekuensi di atas diketahui bahwa nilai mean variabel budaya 5R sebesar 3,63, variabel lingkungan kerja 3,43, dan variabel kinerja karyawan 3,66, sehingga dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel penelitian ini dikategorikan baik.

#### 4.4 Hasil Uji Kualitas Data

##### 1. Hasil Uji Validitas

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas

Item	Rhitung
<b>Budaya 5R (X1)</b>	
X1.1	0,572
X1.2	0,487
X1.3	0,715
X1.4	0,863
X1.5	0,630
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>	
X2.1	0,789
X2.2	0,902
X2.3	0,847
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	
Y1.1	0,789
Y1.2	0,902
Y1.3	0,847
Y1.4	0,756

Sumber : Data Diolah, 2023

Dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  ( $n-k$ ) = (30-2) = 28

Keterangan:

N = Jumlah data

K = Jumlah variabel bebas

Maka didapatkan nilai  $r_{tabel}$  yakni 0,478

Berdasarkan hasil olahan di atas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan pada angket rhitung > dari rtabel (0,478). Maka semua item teruji kevalidannya.

##### 2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Budaya 5R (X1)	0,632
Lingkungan Kerja (X2)	0,803
Kinerja Karyawan (Y)	0,668

Sumber : Data Diolah, 2023



Berdasarkan ketentuan uji realibilitas dapat diketahui bahwa nilai alpha cronbach penelitian ini > dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa tiap variabel reliabel.

## 4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Hasil Uji Linearitas

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Linearitas Variabel Budaya 5R**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y) * Budaya 5R (X1)	Between Groups	(Combined)	83.738	11	7.613	3.030	.018
		Linearity	43.239	1	43.239	17.208	.001
		Deviation from Linearity	40.499	10	4.050	1.612	.182
	Within Groups		45.229	18	2.513		
Total			128.967	29			

Sumber : Data Diolah, 2023

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y) * Lingkungan Kerja (X2)	Between Groups	(Combined)	68.036	8	8.504	2.931	.023
		Linearity	33.266	1	33.266	11.465	.003
		Deviation from Linearity	34.770	7	4.967	1.712	.160
	Within Groups		60.931	21	2.901		
Total			128.967	29			

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *deviation for linearity* kedua variabel lebih besar dari nilai sig yakni 0.05 sehingga dinyatakan bahwa variabel budaya 5R dan kinerja karyawan linear terhadap lingkungan kerja.

### 2. Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas**

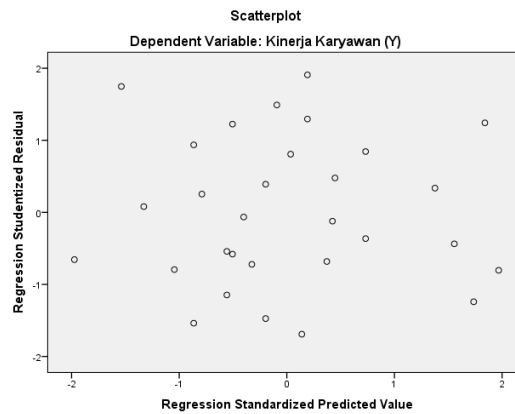
		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6.584	1.991		3.307	.000		
	Budaya 5R (X1)	.308	.124	.432	4.474	.000	.735	1.361
	Lingkungan Kerja (X2)	.239	.146	.285	3.634	.000	.346	1.129

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah, 2023

Dari hasil uji di atas dapat diketahui nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10,0$  sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada penelitian ini.

### 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

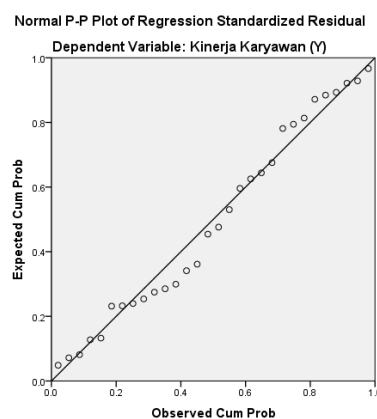


**Gambar 4. 3 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik mendekati nilai nol dan tidak membentuk pola tertentu sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### 4. Hasil Uji Normalitas



**Gambar 4. 4 Hasil Uji Normalitas**

Sumber : Data Diolah, 2023

Dapat diketahui bahwa titik – titik mendekati garis diagonal dan tidak membentuk pola gelombang sehingga dapat dinyatakan bahwa data tersebar secara normal.

#### 4.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.584	1.991		3.307	.000		
	Budaya 5R (X1)	.308	.124	.432	4.474	.000	.735	1.361
	Lingkungan Kerja (X2)	.239	.146	.285	3.634	.000	.346	1.129

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan kolom B dapat dirumuskan formula penelitian ini yakni:

$$Y = 6,584 + 0,308X1 + 0,239X2 + e$$

Nilai konstanta pada penelitian ini sebesar 6,584 dijelaskan bahwa jika variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar nol maka variabel budaya 5R dan lingkungan kerja meningkat sebesar 6,584.

Nilai koefisien regresi variabel budaya 5R sebesar 0,308 sehingga jika variabel budaya 5R naik satu kesatuan maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,308.

Nilai koefisien regresi variabel kinerja karyawan sebesar 0,239 sehingga jika variabel lingkungan kerja naik satu kesatuan maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,239.

#### 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 <sup>a</sup>	.395	.350	1.700

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Budaya 5R (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil output *model summary* di atas dapat diketahui nilai *adjusted r square* sebesar 0,350. Dapat dinyatakan bahwa variabel budaya 5R dan kinerja karyawan berpengaruh sebesar 35% dan  $100\% - 35\% = 65\%$  dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

## 4.8 Hasil Uji Hipotesis

### 1. Hasil Uji t

**Tabel 4. 15 Hasil Uji t**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.584	1.991		3.307	.000		
Budaya 5R (X1)	.308	.124	.432	4.474	.000	.735	1.361
Lingkungan Kerja (X2)	.239	.146	.285	3.634	.000	.346	1.129

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah, 2023

Cara menghitung  $t_{tabel\ a/2}$ :  $(n-k-1)$ .

Keterangan:

n = jumlah responden

k = variabel independen

$t_{tabel\ a/2}$  :  $(n-k-1) = 0,05/2$  :  $(30-2-1) = 0,025$  :  $27 = 2,052$

Perumusan hipotesis uji t:

#### Hipotesis Pertama

H1 : Budaya 5R diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya.

#### Hipotesis Kedua

H2 : Lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui pada variabel budaya 5R nilai thitung  $(4,474) > 2,052$  dan nilai Sig.  $0.00 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima sedangkan pada variabel lingkungan kerja nilai thitung  $(3,634) > 2,052$  dan nilai Sig.  $0.00 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

## 2. Hasil Uji F

**Tabel 4. 16 Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.951	2	25.475	8.817	.000 <sup>b</sup>
	Residual	78.016	27	2.889		
	Total	128.967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Budaya 5R (X1)

Sumber : Data Diolah, 2023

Cara menghitung  $F_{tabel\ k} : (n-k)$ .

Keterangan:

n = jumlah responden

k = variabel independen

$F_{tabel\ k} : (n-k) = 2 : (30-2) = 2 : 28 = 3,39$

### Hipotesis Ketiga

H3 : Budaya 5R dan lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya.

Berdasarkan hasil olah data di atas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung (8,817) > 3,39 dan nilai Sig. 0,04 < 0.05 sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

## 4.9 Hasil Uji Variabel Dominan

**Tabel 4. 17 Hasil Uji Variabel Dominan**

Variabel	<i>Measures of Association</i>
Budaya 5R (X1)	0,335
Lingkungan Kerja (X2)	0,258

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel budaya 5R berpengaruh sebesar 33,5% terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 3

Surabaya sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh sebesar 25,8% kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya.

#### **4.10 Pembahasan**

##### **Pengaruh Budaya 5R Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji t yang telah di bahas di atas dapat diketahui bahwa hipotesis pertama diterima sehingga budaya 5R berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya dengan pengaruh sebesar 33,5%. Hal ini dibuktikan dengan penelitian Anthony (2020) menyatakan bahwa budaya 5R berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Sinter Plant PT.XYZ.

Dapat dilihat bahwa pengimplementasian budaya 5R pada karyawan *housekeeping* gedung C di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya belum optimal. Hal ini ditandai dengan karyawan tidak terlalu rajin untuk menyimpan dan memilah barang yang dibutuhkan.

##### **Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Lingkungan Kerja**

Dari hasil uji t yang telah di bahas di atas dapat diketahui bahwa hipotesis kedua diterima sehingga kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya dengan pengaruh sebesar 25,8%. Hal ini dibuktikan dengan penelitian Septiawan (2020) mengemukakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Puspa. Kinerja karyawan yang optimal dikarenakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Terciptanya kinerja yang harmonis antara rekan kerja dan atasan juga didukung oleh lingkungan kerja yang memadai.

##### **Pengaruh Budaya 5R dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji F yang telah dibahas dapat diketahui bahwa hipotesis ketiga diterima sehingga budaya 5R dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya dengan pengaruh dominan yakni variabel budaya 5R.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan pada penelitian ini yakni:

1. Budaya 5R berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya dengan pengaruh sebesar 26,5%
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya dengan pengaruh sebesar 25,8%
3. Budaya 5R dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya. Pengaruh dominan variabel budaya 5R.

#### **5.2 Saran**

Adapun saran-saran dari peneliti yang dapat digunakan yakni:

1. Karyawan *housekeeping* gedung C PT. Pelindo Regional 3 Surabaya perlu mengoptimalkan kinerjanya agar tercipta lingkungan kerja yang bersih bagi karyawan lain.
2. Untuk pimpinan agar dapat melakukan pemberitahuan kepada karyawan *housekeeping* mengenai budaya 5R agar kinerja karyawan optimal sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar menggunakan variabel lain di luar penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T.Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 21. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kadarisman. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Rosada.
- Mangkunegara, A.A.A. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Remaja Rosda karya Offside
- Moenir. 2015, *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Nitisemito, A. S. 2018. *Manajemen Personalia : (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta
- Osada, Takashi. 2004. *Sikap Kerja 5S*. Jakarta : PPM
- Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,. Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada



**LAMPIRAN – LAMPIRAN**

## Lampiran 1 Permohonan Ijin Penelitian Skripsi



**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN  
STIAMAK BARUNAWATI**

Jl. Perak Barat 173 Surabaya  
Website : [www.stiamak.ac.id](http://www.stiamak.ac.id)

Telp. (031) 3291096  
E-mail : [info@stiamak.ac.id](mailto:info@stiamak.ac.id)

Nomor : SKL / 164 / STIAMAK / VII / 2023  
Klasifikasi : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan ijin penelitian Skripsi

Surabaya, 04 Juli 2023

Yth. Regional Head 3  
PT. Pelindo Regional 3 Surabaya  
di

### SURABAYA

- Sehubungan dengan Kalender Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya Tahun 2022/2023, dan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan mahasiswa STIAMAK Barunawati Surabaya, untuk kepentingan dimaksud STIAMAK Barunawati menugaskan para mahasiswa Semester akhir untuk melaksanakan penelitian dan menyusun laporan Tugas Akhir/Skripsi.
- Tersebut butir 1 di atas, bersama ini mohon perkenan Bapak/Ibu memberikan ijin kepada mahasiswa kami, atas nama:
  - Nama : Chrisna Aliffiansya
  - NIM : 19110016
  - Judul : Persepsi Petugas Terhadap Pelaksanaan 5R Pada Lantai 4 Gedung Cdi PT Pelindo Regional 3 Surabaya

Untuk melaksanakan Penelitian di perusahaan PT. Pelindo Regional 3 Surabaya yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian mahasiswa kami dapat menyesuaikan kesiapan Perusahaan.

- Demikian atas perhatian dan persetujuannya kami mengucapkan terima kasih.

**STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA**  
**KETUA**

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

## Lampiran 2 Persetujuan Ijin Penelitian Skripsi



Surabaya, 06 Juli 2023

Nomor : HM.03.05/12/9/1/PLAS/PSDU/REG3-23  
Lampiran : 1  
Perihal : Persetujuan Pelaksanaan Penelitian

Kepada Yth. Ketua STIAKMAK Barunawati Surabaya

Menindaklanjuti Surat Saudara nomor: SKL/164/STIAKMAK/VII/2023 tanggal 04 Juli 2023 perihal Permohonan Ijin Penelitian.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, disampaikan bahwa permohonan untuk penelitian atas data Perusahaan bagi mahasiswa a.n. **Chrisna Aliffiansya (NIM. 19110016)** pada prinsipnya dapat disetujui dengan memerhatikan beberapa ketentuan sebagai berikut:

1. Periode pengumpulan data terhitung mulai **01 Juli 2023 s.d. 31 Juli 2023** bertempat di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3.
2. Mahasiswa diwajibkan mengumpulkan:
  - a. Proposal penelitian (*softcopy*);
  - b. Surat pengantar penelitian yang disetujui pihak Universitas;
  - c. Salinan Kartu Tanda Mahasiswa yang masih berlaku;
  - d. Salinan Kartu Tanda Penduduk yang masih berlaku.
3. Mahasiswa wajib menjaga rahasia Perusahaan dan mempergunakan data yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan penuh rasa tanggung jawab.
4. Apabila mahasiswa yang bersangkutan membutuhkan data secara langsung, maka diharapkan membawa surat ijin penelitian dari Perusahaan dan tetap mengikuti Peraturan Perusahaan serta protokol kesehatan yang berlaku, seperti menggunakan masker, mencuci tangan, dan menerapkan *physical distancing*.
5. Untuk koordinasi selanjutnya dapat menghubungi tim Departemen Pelayanan SDM cq. Afiff Dwi Jatmiko (+6289-8054-0100).

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

**PT PELABUHAN INDONESIA (PERSERO)  
REGIONAL 3  
DIVISION HEAD PELYN SDM DAN UMUM**



**JUJU JUARSIH**  
NIP. 101849



## Lampiran 3 Permohonan Judul Skripsi



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN  
**STIAMAK BARUNAWATI**

Jl. Perak Barat 173 Surabaya  
Website : [www.stiamak.ac.id](http://www.stiamak.ac.id)

Telp. (031) 3291096  
E-mail : [info@stiamak.ac.id](mailto:info@stiamak.ac.id)

### FORMULIR PERMOHONAN PENULISAN SKRIPSI Tahun Akademik : 2022/2023

Permohonan penyusunan SKRIPSI dan Dosen Pembimbing bagi mahasiswa:

Nama : CHRISNA ALIFFIANSYA  
NIM : 19110016  
Program Studi : ADMINISTRASI BISNIS  
Alamat : Griya Candramas 2 blok EB No. 2  
Telp : 0882 3187 8687

Judul SKRIPSI :

1. Pengaruh Budaya SK dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya.
2. ....
3. ....
4. ....

Dapat disetujui dengan dosen pembimbing : Edi Priyanto, S.KM, MM.

Menyetujui,  
Kaprod

**SOEDARMANTO, SE, MM**  
NIDN: 0322036902

Surabaya, 08 Juli 2023

Mahasiswa yang bersangkutan  
Pemohon,

**CHRISNA ALIFFIANSYA**  
NIM : 19110016

## Lampiran 4 Lembar Bimbingan Skripsi



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN  
**STIAMAK BARUNAWATI**

Jl. Perak Barat 173 Surabaya  
Website : [www.stiamak.ac.id](http://www.stiamak.ac.id)

Telp. (031) 3291096  
E-mail : [info@stiamak.ac.id](mailto:info@stiamak.ac.id)

### LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI TAHUN 2023

Nama : CHRISNA ALIFFIANSYA  
NIM : 19110016  
Tempat Penelitian : PT. Pelindo Regional 3 Surabaya  
Judul : Pengaruh Budaya SR dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya.  
Pembimbing : EDI PRIYANTO, S.KM, MM

No.	Hari/ Tanggal	Bimbingan	Paraf
1.	23 Juni 2023	Bimbingan konsultasi judul by WhatsApp.	✓
2.	08 Juli 2023	Konsultasi perubahan judul by WhatsApp.	✓
3.	14 Juli 2023	Review Bab 1-3	✓
4.	08 Agustus 2023	Review Bab 4-5 - Perubahan judul setelah revisi sempro	✓

Mengetahui,  
Kaprosdi Ilmu Administrasi Bisnis

SOEDARMANTO, SE, MM

Surabaya, 08 September 2023  
Mahasiswa

Chrisna Aliffiansya  
NIM: 19110016.

## Lampiran 5 Kuesioner Penelitian

### I. BUDAYA 5R

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
X1.1	Saya mengidentifikasi barang yang tidak diperlukan dalam suatu ruangan					
X1.2	Saya mengelompokkan barang dengan rapi di tempat penyimpanan					
X1.3	Saya membersihkan tempat kerja secara berkala					
X1.4	Saya menjaga kebersihan tempat kerja					
X1.5	Saya membiasakan diri untuk melakukan pekerjaan dengan baik					

### II. LINGKUNGAN KERJA

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
X2.1	Budaya kerja dilakukan oleh karyawan secara baik sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman					
X2.2	Hubungan sesama pekerja terjalin baik sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman					
X2.3	Sarana dan prasarana yang ada dapat membantu saya menghasilkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman					

### III. KINERJA KARYAWAN

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
X2.1	Budaya kerja dilakukan oleh karyawan secara baik sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman					
X2.2	Hubungan sesama pekerja terjalin baik sehingga					

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
	menghasilkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman					
X2.3	Sarana dan prasarana yang ada dapat membantu saya menghasilkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman					

### Lampiran 6 Hasil Kuesioner

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
4	4	5	4	5
4	5	4	5	4
4	3	4	3	3
5	5	2	3	5
5	5	5	5	4
5	3	3	4	4
4	5	4	4	3
4	2	3	3	5
3	3	4	3	3
4	4	4	4	4
4	3	3	2	1
5	5	3	5	2
5	5	5	4	3
4	3	3	3	5
4	4	5	5	5
3	4	3	3	3
4	4	2	3	4
3	4	3	3	2
3	4	4	4	4
4	5	3	3	3
3	4	3	3	3
3	4	3	3	4
4	5	3	4	5
4	3	2	4	2
3	5	1	1	1
4	4	3	3	3
4	4	4	4	4
3	3	3	3	5
4	3	3	3	3
4	4	4	3	2
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
3	3	3	3	5
4	3	3	3	3
4	4	4	3	2
4	4	4	3	3
4	4	4	3	2

X2.1	X2.2	X2.3
4	5	4
5	5	4
4	3	3
3	3	3
4	4	5
2	3	2
4	3	3
2	2	2
4	3	3
4	4	4
4	1	1
4	3	2
5	5	5
5	4	4
5	5	5
4	4	4
4	4	4
2	2	3
4	3	3
4	3	3
4	3	3
3	3	4
3	2	2
3	3	3
2	2	3
3	3	5
4	2	3
4	4	4
3	4	2
4	4	4
4	5	3

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4
5	3	4	5
4	5	4	3
3	3	3	4
5	4	4	4
5	4	5	5
3	4	3	4
3	3	3	5
3	3	3	3
3	4	4	4
2	3	3	3
4	4	5	5
2	4	5	4
4	4	4	4
3	4	4	5
4	4	4	3
3	3	3	2
3	3	4	4
3	3	3	3
5	4	4	4
4	3	3	3
4	4	4	3
3	4	4	4
3	3	3	4
5	3	4	3
4	4	4	4
5	4	4	4
3	3	3	4
3	3	3	3
5	4	3	4

X1	X2	Y
22	13	17
22	14	16
17	10	13
20	9	17
24	13	19
19	7	14
20	10	14
17	6	12
16	10	12
20	12	15
13	6	11
20	9	18
22	15	15
18	13	16
23	15	16
16	12	15
17	7	11
15	10	14
19	10	12
18	10	17
16	10	13
17	7	15
21	9	15
15	7	13
11	11	15
17	9	16
20	12	17
17	9	13
16	12	12
17	12	16



## Lampiran 7 Output SPSS

### UJI DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN

GET

```
FILE='C:\Users\ASUS\Documents\SPSS NEW Chrisna.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
DATASET ACTIVATE DataSet1.
SAVE OUTFILE='C:\Users\ASUS\Documents\SPSS NEW Chrisna.sav'
/COMPRESSED.
FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1 X2.1 X2.2 X2.3
X2 Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1
/ORDER=ANALYSIS.
```

### Frequencies

#### Notes

Output Created		09-AUG-2023 06:00:19
Comments		
	Data	C:\Users\ASUS\Documents\SPSS NEW Chrisna.sav
	Active Dataset	DataSet1
Input	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
		FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1 X2.1 X2.2 X2.3 X2 Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1
Syntax		/ORDER=ANALYSIS.
	Processor Time	00:00:00.02
Resources	Elapsed Time	00:00:00.02

[DataSet1] C:\Users\ASUS\Documents\SPSS NEW Chrisna.sav

**Statistics**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Budaya 5R (X1)	X2.1
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

**Statistics**

		X2.2	X2.3	Lingkungan Kerja (X2)	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

**Statistics**

		Kinerja Karyawan (Y)	
N	Valid	30	
	Missing	0	

**Frequency Table**

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	26.7	26.7	26.7
	4	17	56.7	56.7	83.3
	5	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	8	26.7	26.7	30.0
	4	12	40.0	40.0	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3.3	3.3	3.3
2	3	10.0	10.0	13.3
3	14	46.7	46.7	60.0
4	8	26.7	26.7	86.7
5	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3.3	3.3	3.3
2	1	3.3	3.3	6.7
3	15	50.0	50.0	56.7
4	9	30.0	30.0	86.7
5	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	6.7	6.7	6.7
2	4	13.3	13.3	20.0
3	9	30.0	30.0	50.0
4	8	26.7	26.7	76.7
5	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Budaya 5R (X1)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
11	1	3.3	3.3	3.3
13	1	3.3	3.3	6.7
15	2	6.7	6.7	13.3
16	4	13.3	13.3	26.7
17	7	23.3	23.3	50.0
18	2	6.7	6.7	56.7
Valid 19	2	6.7	6.7	63.3
20	5	16.7	16.7	80.0
21	1	3.3	3.3	83.3
22	3	10.0	10.0	93.3
23	1	3.3	3.3	96.7
24	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	13.3	13.3	13.3
3	6	20.0	20.0	33.3
Valid 4	16	53.3	53.3	86.7
5	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	3.3	3.3	3.3
2	5	16.7	16.7	20.0
Valid 3	12	40.0	40.0	60.0
4	7	23.3	23.3	83.3
5	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3.3	3.3	3.3
2	5	16.7	16.7	20.0
3	12	40.0	40.0	60.0
4	8	26.7	26.7	86.7
5	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Lingkungan Kerja (X2)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 6	2	6.7	6.7	6.7
7	4	13.3	13.3	20.0
9	5	16.7	16.7	36.7
10	7	23.3	23.3	60.0
11	1	3.3	3.3	63.3
12	5	16.7	16.7	80.0
13	3	10.0	10.0	90.0
14	1	3.3	3.3	93.3
15	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Y1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6.7	6.7	6.7
3	14	46.7	46.7	53.3
4	7	23.3	23.3	76.7
5	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Y1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	46.7	46.7	46.7
4	15	50.0	50.0	96.7
5	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Y1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	43.3	43.3	43.3
4	14	46.7	46.7	90.0
5	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Y1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.3	3.3	3.3
3	10	33.3	33.3	36.7
4	14	46.7	46.7	83.3
5	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Kinerja Karyawan (Y)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 11	2	6.7	6.7	6.7
12	4	13.3	13.3	20.0
13	4	13.3	13.3	33.3
14	3	10.0	10.0	43.3
15	6	20.0	20.0	63.3
16	5	16.7	16.7	80.0
17	4	13.3	13.3	93.3
18	1	3.3	3.3	96.7
19	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

DESCRIPTIVES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1 X2.1 X2.2 X2.3  
 X2 Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1  
 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

## Descriptives

Notes	
Output Created	09-AUG-2023 06:00:28
Comments	
	C:\Users\ASUS\Documents\SPSS NEW Chrisna.sav
	DataSet1
Input	<none>
	<none>
	<none>
	N of Rows in Working Data File 30
Missing Value Handling	User defined missing values are treated as missing. All non-missing data are used.
	DESCRIPTIVES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1 X2.1 X2.2 X2.3 X2 Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1
Syntax	/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time 00:00:00.02 Elapsed Time 00:00:00.02

[DataSet1] C:\Users\ASUS\Documents\SPSS NEW Chrisna.sav

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	30	3	5	3.90	.662
X1.2	30	2	5	3.97	.850
X1.3	30	1	5	3.37	.964
X1.4	30	1	5	3.47	.900
X1.5	30	1	5	3.47	1.196
Budaya 5R (X1)	30	11	24	18.17	2.960
X2.1	30	2	5	3.67	.884
X2.2	30	1	5	3.33	1.061
X2.3	30	1	5	3.30	1.022
Lingkungan Kerja (X2)	30	6	15	10.30	2.521
Y1.1	30	2	5	3.63	.928
Y1.2	30	3	5	3.57	.568
Y1.3	30	3	5	3.67	.661
Y1.4	30	2	5	3.77	.774
Kinerja Karyawan (Y)	30	11	19	14.63	2.109
Valid N (listwise)	30				

### UJI VALIDASI

#### CORRELATIONS

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.



## Correlations

### Notes

Output Created		09-AUG-2023 06:00:46
Comments		
	Data	C:\Users\ASUS\Documents\SPSS NEW Chrisna.sav
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1 /PRINT=TWOTAIL NOSIG  /MISSING=PAIRWISE
Resources	Processor Time	00:00:00.05
	Elapsed Time	00:00:00.11

[DataSet1] C:\Users\ASUS\Documents\SPSS NEW Chrisna.sav

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
X1.1	Pearson Correlation	1	.239	.222	.487**	.148
	Sig. (2-tailed)		.203	.239	.006	.435
	N	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.239	1	.100	.292	-.086
	Sig. (2-tailed)	.203		.601	.118	.652
	N	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.222	.100	1	.631**	.295
	Sig. (2-tailed)	.239	.601		.000	.113
	N	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.487**	.292	.631**	1	.400*
	Sig. (2-tailed)	.006	.118	.000		.029
	N	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.148	-.086	.295	.400*	1
	Sig. (2-tailed)	.435	.652	.113	.029	
	N	30	30	30	30	30
Budaya 5R (X1)	Pearson Correlation	.572**	.427*	.715**	.863**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.001	.019	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30

### Correlations

		Budaya 5R (X1)
X1.1	Pearson Correlation	.572
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
X1.2	Pearson Correlation	.427
	Sig. (2-tailed)	.019
	N	30
X1.3	Pearson Correlation	.715
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.4	Pearson Correlation	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.5	Pearson Correlation	.630
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Budaya 5R (X1)	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### CORRELATIONS

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

### Notes

Output Created		09-AUG-2023 06:01:05
Comments		
	Data	C:\Users\ASUS\Documents\SPSS NEW Chrisna.sav
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2 /PRINT=TWOTAIL NOSIG  /MISSING=PAIRWISE
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.05

[DataSet1] C:\Users\ASUS\Documents\SPSS NEW Chrisna.sav

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	Lingkungan Kerja (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.600**	.458*	.789**
	Sig. (2-tailed)		.000	.011	.000
	N	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.600**	1	.667**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.458*	.667**	1	.847**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000		.000
	N	30	30	30	30
Lingkungan Kerja (X2)	Pearson Correlation	.789**	.902**	.847**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

### Notes

Output Created		09-AUG-2023 06:01:25
Comments		
	Data	C:\Users\ASUS\Documents\SPSS NEW Chrisna.sav
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1 /PRINT=TWOTAIL NOSIG  /MISSING=PAIRWISE
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.03

[DataSet1] C:\Users\ASUS\Documents\SPSS NEW Chrisna.sav

### Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4
Y1.1	Pearson Correlation	1	.342	.356	.213
	Sig. (2-tailed)		.064	.053	.259
	N	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	.342	1	.612**	.233
	Sig. (2-tailed)	.064		.000	.216
	N	30	30	30	30
Y1.3	Pearson Correlation	.356	.612**	1	.449*
	Sig. (2-tailed)	.053	.000		.013
	N	30	30	30	30
Y1.4	Pearson Correlation	.213	.233	.449*	1
	Sig. (2-tailed)	.259	.216	.013	
	N	30	30	30	30
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.722**	.697**	.800**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30

### Correlations

		Kinerja Karyawan (Y)
Y1.1	Pearson Correlation	.722
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y1.2	Pearson Correlation	.697
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y1.3	Pearson Correlation	.800
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y1.4	Pearson Correlation	.664
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## UJI RELIABILITAS

RELIABILITY

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

### Reliability

#### Notes

Output Created		09-AUG-2023 06:01:38
Comments		
	Data	C:\Users\ASUS\Documents\SPSS NEW
	Active Dataset	Chrisna.sav
Input	Filter	DataSet1
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

[DataSet1] C:\Users\ASUS\Documents\SPSS NEW Chrisna.sav

**Scale: ALL VARIABLES**



### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.632	5

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

### Notes

Output Created		09-AUG-2023 06:01:55
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS\Documents\SPSS NEW Chrisna.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	Cases Used	RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
	Processor Time	00:00:00.02
	Resources Elapsed Time	00:00:00.03

[DataSet1] C:\Users\ASUS\Documents\SPSS NEW Chrisna.sav

**Scale: ALL VARIABLES**

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	3

**RELIABILITY**

```

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

**Reliability**

**Notes**

Output Created		09-AUG-2023 06:02:09
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS\Documents\SPSS NEW Chrisna.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

[DataSet1] C:\Users\ASUS\Documents\SPSS NEW Chrisna.sav

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.668	4

**UJI LINERITAS DAN UJI VARIABEL DOMINAN**

MEANS TABLES=Y1 BY X1 X2

/CELLS MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS ANOVA LINEARITY.

**Means**

**Notes**

Output Created		09-AUG-2023 06:02:49
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS\Documents\SPSS NEW Chrisna.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	30
	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing. Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax	Cases Used	MEANS TABLES=Y1 BY X1 X2 /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
	Processor Time	00:00:00.02
Resources	Elapsed Time	00:00:00.02

[DataSet1] C:\Users\ASUS\Documents\SPSS NEW Chrisna.sav

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Karyawan (Y) * Budaya 5R (X1)	30	100.0%	0	0.0%	30	100.0%
Kinerja Karyawan (Y) * Lingkungan Kerja (X2)	30	100.0%	0	0.0%	30	100.0%

### Kinerja Karyawan (Y) \* Budaya 5R (X1)

#### Report

#### Kinerja Karyawan (Y)

Budaya 5R (X1)	Mean	N	Std. Deviation
11	15.00	1	.
13	11.00	1	.
15	13.50	2	.707
16	13.00	4	1.414
17	13.71	7	1.976
18	16.50	2	.707
19	13.00	2	1.414
20	16.20	5	1.643
21	15.00	1	.
22	16.00	3	1.000
23	16.00	1	.
24	19.00	1	.
Total	14.63	30	2.109

#### ANOVA Table

			Sum of Squares	df
Kinerja Karyawan (Y) * Budaya 5R (X1)	Between Groups	(Combined)	83.738	11
		Linearity	43.239	1
		Deviation from Linearity	40.499	10
		Within Groups	45.229	18
		Total	128.967	29

**ANOVA Table**

			Mean Square	F
Kinerja Karyawan (Y) * Budaya 5R (X1)	Between Groups	(Combined)	7.613	3.030
		Linearity	43.239	17.208
		Deviation from Linearity	4.050	1.612
	Within Groups		2.513	
Total				

**ANOVA Table**

			Sig.
Kinerja Karyawan (Y) * Budaya 5R (X1)	Between Groups	(Combined)	.018
		Linearity	.001
		Deviation from Linearity	.182
	Within Groups		
Total			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan (Y) * Budaya 5R (X1)	.579	.335	.806	.649

**Kinerja Karyawan (Y) \* Lingkungan Kerja (X2)**

**Report**

Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan Kerja (X2)	Mean	N	Std. Deviation
6	11.50	2	.707
7	13.25	4	1.708
9	15.80	5	1.924
10	13.57	7	1.718
11	15.00	1	.
12	15.00	5	1.871
13	17.33	3	1.528
14	16.00	1	.
15	15.50	2	.707
Total	14.63	30	2.109

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df
Kinerja Karyawan (Y) * Lingkungan Kerja (X2)	Between Groups	(Combined)	68.036	8
		Linearity	33.266	1
		Deviation from Linearity	34.770	7
		Within Groups	60.931	21
		Total	128.967	29

**ANOVA Table**

			Mean Square	F
Kinerja Karyawan (Y) * Lingkungan Kerja (X2)	Between Groups	(Combined)	8.504	2.931
		Linearity	33.266	11.465
		Deviation from Linearity	4.967	1.712
		Within Groups	2.901	
		Total		



**ANOVA Table**

			Sig.
Kinerja Karyawan (Y) * Lingkungan Kerja (X2)	Between Groups	(Combined)	.023
		Linearity	.003
		Deviation from Linearity	.160
	Within Groups		
	Total		

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan (Y) * Lingkungan Kerja (X2)	.508	.258	.726	.528

**REGRESSION**

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y1
/METHOD=ENTER X1 X2
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
    
```

**Regression**

**Notes**

Output Created	09-AUG-2023 06:04:35
Comments	
Data	C:\Users\ASUS\Documents\SPSS NEW Chrisna.sav
Active Dataset	DataSet1
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	30

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
	Cases Used	
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y1 /METHOD=ENTER X1 X2  /SCATTERPLOT=(*S RESID ,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID ) NORMPROB(ZRESID) .
	Resources	Processor Time 00:00:02.67 Elapsed Time 00:00:02.90 Memory Required 1884 bytes Additional Memory Required for Residual Plots 904 bytes

[DataSet1] C:\Users\ASUS\Documents\SPSS NEW Chrisna.sav

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja (X2), Budaya 5R (X1) <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 b. All requested variables entered.

**UJI KOEFISIEN DETERMINASI  
 Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 <sup>a</sup>	.395	.350	1.700

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Budaya 5R (X1)  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**UJI F  
 ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.951	2	25.475	8.817	.000 <sup>b</sup>
	Residual	78.016	27	2.889		
	Total	128.967	29			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Budaya 5R (X1)

**UJI T  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.584	1.991		3.307	.000
	Budaya 5R (X1)	.308	.124	.432	4.474	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.239	.146	.285	3.634	.000

**UJI MULTIKOLINEARITAS  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya 5R (X1)	.735	1.361
	Lingkungan Kerja (X2)	.346	1.129

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		Lingkungan Kerja (X2)	Budaya 5R (X1)
1	Correlations		
	Lingkungan Kerja (X2)	1.000	-.515
	Budaya 5R (X1)	-.515	1.000
	Covariances		
Lingkungan Kerja (X2)	.021	-.009	
Budaya 5R (X1)	-.009	.015	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Budaya 5R (X1)	Lingkungan Kerja (X2)
1	1	2.959	1.000	.00	.00	.00
	2	.029	10.069	.26	.03	.87
	3	.012	15.935	.74	.96	.12

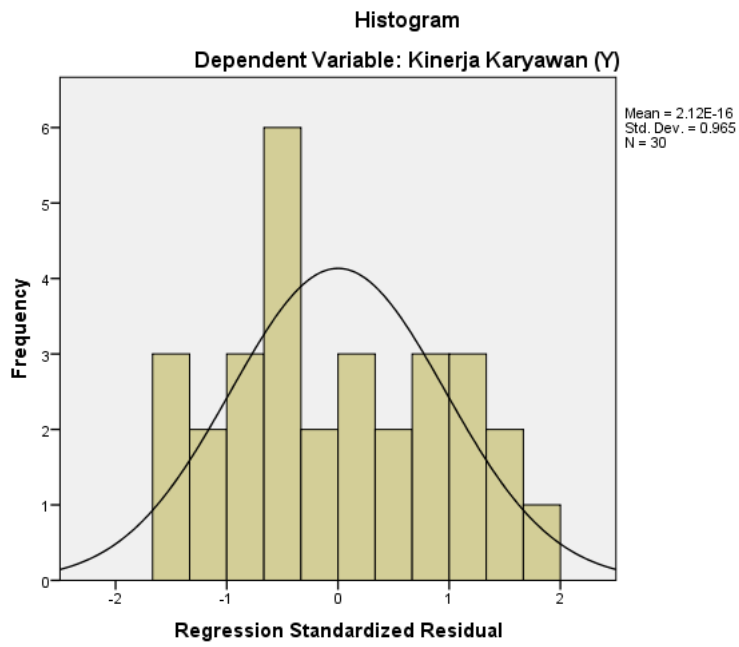
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12.02	17.24	14.63	1.325	30
Std. Predicted Value	-1.974	1.968	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	.313	.998	.517	.149	30
Adjusted Predicted Value	11.33	17.51	14.61	1.408	30
Residual	-2.818	3.113	.000	1.640	30
Std. Residual	-1.658	1.831	.000	.965	30
Stud. Residual	-1.692	1.908	.006	1.023	30
Deleted Residual	-2.934	3.670	.023	1.856	30
Stud. Deleted Residual	-1.756	2.013	.010	1.045	30
Mahal. Distance	.014	9.025	1.933	1.807	30
Cook's Distance	.000	.535	.047	.098	30
Centered Leverage Value	.000	.311	.067	.062	30

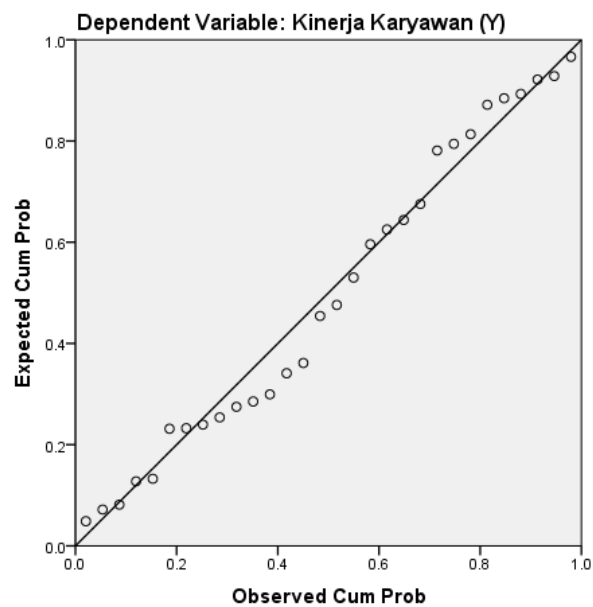
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

## Charts



## UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## UJI HETEROSKEDASTISITAS

