

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

¹Arya DivaCrisviyan, ²Meyti Hanna Ester Kalangi, ³ Sumarzen Marzuki, ⁴Dian Arisanti
STIA dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati
Surabaya, Jl. Perak Barat No. 173 Surabaya, Indonesia
[1arya.diva@gmail.com](mailto:arya.diva@gmail.com), [2meytihanna@gmail.com](mailto:meytihanna@gmail.com), ³sumarzen Marzuki, [4dian.arisanti@stiamak.ac.id](mailto:dian.arisanti@stiamak.ac.id)

ABSTRAK

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 Kunci: Disiplin Kerja, Stress kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG PENELITIAN

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 perusahaan 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 robbin (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 aparaturn kota bandung”**.

RUMUSUAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah 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 ?

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

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 di terminal jamrud.

Manfaat Penelitian

Pada penulisan ini diharapkan memiliki manfaat penelitian antara lain 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.

II. LANDASAN TEORI

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).

Pengertian Stress Kerja

Menurut p. Robbins dalam Hasmah, et al (2019) “stres” adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stepen. P. Robbins dalam kristya damayanti (2014) juga menjelaskan bahwa stres adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, tututan, kendala terkait dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

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 unsu kondisi di mana karyawan tersebut bekerja.

Pengertian Kinerja Karyawan

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).

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 aparatur 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja 	Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja

lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lintas Kumala Abadi surabaya	2. Disiplin kerja 3. Motivasi Kerja 4. Kinerja karyawan	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lintas Kumala Abadi surabaya
---	---	---

Sumber: Data Olahan Sendiri, 2023

Hipotesis

Hipotesis disini bertujuan sebagai jawaban sementara atas masalah yang akan diteliti. Peneliti harus dapat 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);

III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif diartikan sebagai penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (sugiyono, 2017:15). Dengan begitu penelitian kuantitatif bisa dikatakan sebagai penelitian yang dimana mengambil data lalu data tersebut diubah menjadi angka statistik

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.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2018). Adapun metode penelitian sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sample probabilitas yaitu pemilihan sample yang dilakukan secara acak (Sugiyono 2012 : 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

Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2019), variabel penelitian adalah atribut atau karakteristik atau nilai seseorang, objek atau kegiatan dengan beberapa perbedaan yang peneliti identifikasi sebelum menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, ada beberapa variabel yang digunakan sebagai objek penelitian variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yaitu:

1. Disiplin kerja

Adapun indikator Disiplin Kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kehadiran
- b. Tata cara kerja
- c. Ketaatan pada atasan
- d. Kesadaran dalam bekerja
- e. Tanggung jawab

2. Stress Kerja

Adapun Indikator Stress kerja yaitu :

- a. Beban kerja operasional
- b. Ketersediaan waktu
- c. Peran individu dalam organisasi
- d. Ketidak jelasan peran
- e. Karakteristik tugas pekerja

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adapun indikatornya adalah sebagai berikut :

- a. Suasana kerja .
- b. Hubungan antar rekan kerja .
- c. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan.
- d. Tersedianya fasilitas kerja.

4. Kinerja Karyawan

Adapun Indikator kinerja karyawan menurut Nazrina (2022) meliputi :

- a. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang leboh 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

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013), tujuan utama penelitian adalah untuk mendapatkan data, sehingga metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian. Pengumpulan informasi ini digunakan melalui berikut:

1. Observasi

Tahap pertama dalam yang harus dilakukan dalam pengumpulan data untuk penelitian yang akan dilakukan adalah memuli observasi dimana observasi akan membantu dalam pengamatan beserta fakta-fakta pendukung (Sugiyono 2015:45). Kegiatan Observasi dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM).

2. Kuesioner

Kuesioner akan membantu peneliti dalam mendapatkan data dari para responden yang berupa pertanyaan tertulis ataupun pertanyaan secara lisan ! Sugiyono 2015:199) skala yang digunakan dalam kuesioner menggunakan skala likert untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian yang dimana akan dibuat pernyataan dalam angket yang dibuat dengan menggunakan nilai 1-5 untuk mendapatkan sebuah data

3. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan untuk mendapatkan sebuah informasi dari catatan sebuah peristiwa di masa lalu dalam artian semua data yang dibutuhkan akan dipergunakan sebagai bahan penelitian

4. Studi Pustaka

Dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan studi pustaka yang dimana Studi pustaka ini akan dijadikan sebuah referensi dalam melakukan pengambilan penelitian (sugiyono 2015:291). Studi pustaka dapat meliputi nilai-nilai budaya, norma, dan teori yang berkaitan dengan situasi sosial yang dipelajari. Hal ini sangat penting dalam penelitian. Dalam pengambilan studi pustaka akan dilakukan dengan mengambil jurnal maupun buku yang berada di perpustakaan maupun online

Teknik Analisis Data

1. **Uji Validitas:** Uji validitas membantu peneliti dalam menguji apakah sebuah kuesioner yang sudah dilakukan mengalami kevalidan data. Yang dikatakan valid jika kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu untuk diukur oleh kuesioner. (Ghozali, 2013:52). Teknik yang akan digunakan dalam uji validitas Dengan menggunakan Korelasi Bivariate Pearson. Pengujian akan valid jika sig hitung $< \alpha$ 5% (0,05)
2. **Uji Realibilitas:** Uji Realibilitas biasanya akan digunakan dalam mengukur seberapa konsisten sebuah variabel penelitian. Sesuatu penelitian dikatakan variabel jika jawaban dari responden didalam kuesioner yang sudah dilakukan tetap konsisten dari tahun ke tahun(Ghozali, 2011:47). dalam pengujian ini akan menggunakan Cronbach Alpha dalam menentukan setiap elemen reliabel atau tidak. nilai cronchbanch Alpha yang didapat harus $> 0,60$ untuk dicapai.
3. Uji Asumsi Klasik
 - a. **Uji Normalitas:** Pengujian normalitas bermaksud untuk menguji suatu model variabel dependen dan independen dan melihat apakah variabel tersebut memiliki nilai distribusi normal atau tidak. Dikatakan memiliki nilai regresi yang baik jika:Angka memperlihatkan nilai signifikan $> 0,05$ maka data tersebut mempunyai distribusi normal.Sedangkan angka memperlihatkan nilai signifikan $< 0,05$ maka data tidak mempunyai distribusi normal
 - b. **Uji Multikolinearitas:** Pengujian yang kedua yaitu uji Multikolinieritas. Digunakan didalam penelitian untuk mengetahui model regresi yang diteliti memiliki suatu korelasi atau tidak. Biasanya model regresi yang baik tidak akan mengalami multikolinieritas. Untuk mengetahuinya didapat melalui pengujian nilai VIF (*Variabel Inflation Factor*). *Jika suatu nilai VIF memiliki nilai kurang dari 10 bisa dianggap tidak ada pelanggaran. Sebaliknya jika suatu nilai VIF memiliki nilai lebih dari 10 maka adanya pelanggaran multikolinieritas* Biasanya digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi ditemukan ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Dalam uji multikolinieritas Yang dikatakan model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas.
 - c. **Uji Heterokedastisitas:** Pengujian terakhir didalam uji asumsi klasik adalah pengujian secara heterokedastisitas. Pengujian ini melakukan uji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan Untuk dasar sebagai analisisnya adalah sebagai berikut :Jika ada suatu pola tertentu, serta terdapat titik-titik yang ada membentuk Suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, kemudian menyempit), maka dapat diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.Jika tidak ada pola tidak jelas serta titik-titik menyebar diatas dan

dibawah angka 0 pada sumbu Y maka Dikatakan tidak terjadi heterosdekastisitas.

4. **Regresi Linier Berganda:** Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menghubungkan dua variabel atau lebih untuk mengetahui suatu pola dalam hubungan analisis yang memberikan suatu garis arah hubungan antara variabel dan memungkinkan untuk membuat suatu prediksi. Berikut model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y= Kepuasan

pelanggan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel Harga

β_2 = Koefisien regresi variabel kualitas pelayanan

X1= Harga

X2= kualitas pelayanan

ϵ = Estimasi eror

5. Uji Hipotesis

- Uji T (Parsial):** Uji t-statistik menunjukkan seberapa besar kontribusi satu variabel independen (X) terhadap penjelasan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah *Servant Leadership*(X1), Komitmen kerj (X3), dan Disiplin kerja(X3). Dari ketiga variabel tersebut nantinya akan digabungkan untuk mempengaruhi perubahan pada kinerja karyawan (Y). Uji t-statistik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak. Jika nilai t hitung lebih kecil dari nilai tabel dengan signifikansi lebih dari 0,05 maka H0 diterima.
- Uji F (Simultan):** Pengujian statistik F digunakan supaya mengetahui apakah dari beberapa variabel dependen akan memiliki hubungan dengan variabel dependen. Uji statistik F bisa juga dengan koefisien korelasi Pearson (Ghozali, 2016:179). Ketika suatu nilai F hitung kurang dari 0,05, H0 akan ditolak. Sedangkan nilai F hitung memiliki nilai lebih besar dari 0,05 maka H0 akan diterima. Tingkat suatu signifikansi harus lebih dari 0,05 agar H0 dapat diterima dan kurang dari 0,05 maka H0 ditolak.
- Uji Koefisiensi Determinasi Berganda (R²):** Koefisien determinasi (juga dikenal sebagai R²) mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai R² 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 R², meskipun variabel tersebut tidak signifikan bagi variabel dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menyarankan untuk menggunakan nilai R² ketika memutuskan model regresi terbaik (Ghozali, 2016:97)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 4.1 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.

Tabel 4.2 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.

Tabel 4.3 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Item Pernyataan	r-hitung	r- tabel	Keterangan
X3.1	0,726	0,212	Valid
X3.2	0,568	0,212	Valid
X3.3	0,507	0,212	Valid
X3.4	0,709	0,212	Valid
X3.5	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

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)

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

Y.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

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

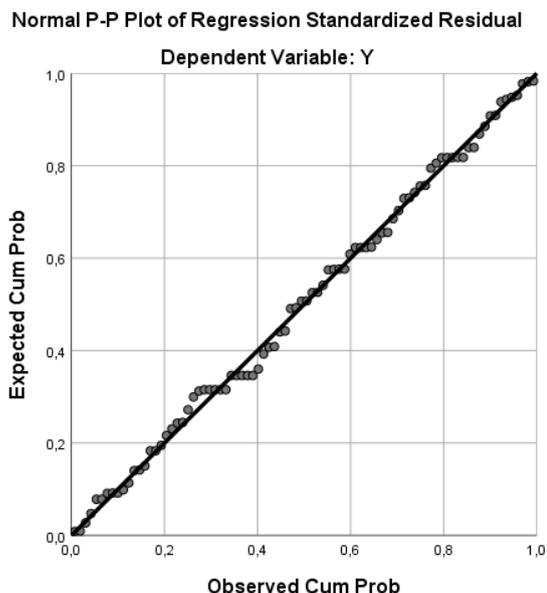
Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,709	0,6	Reliabel
Stress Kerja (X2)	0,714	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,668	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,744	0,6	Reliabel

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

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 4.1 Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Dilihat dari gambar 4.1 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

b. Uji Multikolinearitas

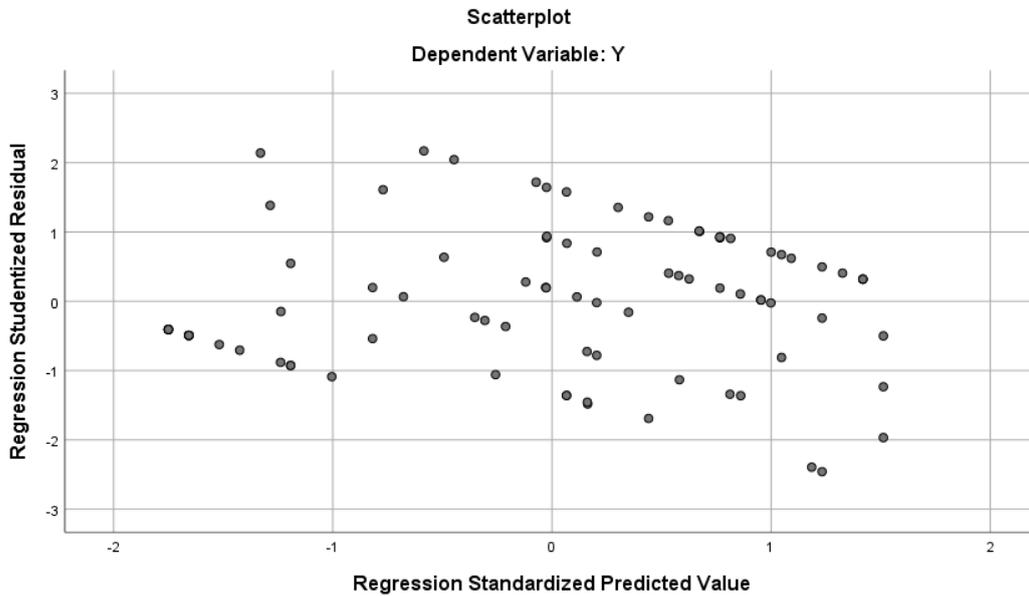
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas

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

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Tabel 4.6 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 multikolineritas

c. Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Gambar diatas menunjukkan hasil uji heteroskedasitas. 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. Jad didalam data yang sudah diperoleh dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel x tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.7 Hasil Uji 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 dioalah dengan spss 29

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut

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

Keterangan:

Y= Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β₁= Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja

β₂= Koefisien regresi variabel Stress Kerja

β₃= Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja

X₁= Disiplin Kerja

X₂= Stress Kerja

X₃= Lingkungan kerja

ϵ = Estimasi eror dari masing-masing variabel

Dari hasil analisis regresi linier berganda, implikasi dari persamaan tersebut dapat diuraikan 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 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 X_3 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.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

- 1) kinerja karyawan tidak memiliki hubungan signifikan dengan Disiplin Kerja (X_1) dilihat dari nilai signifikansi X_1 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.
- 2) Variabel Stress kerja X_2 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.
- 3) Nilai t-hitung untuk variabel Lingkungan kerja X_3 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 (X_3) nilai signifikansinya adalah 0,021 lebih kecil dari 0,05.

b. Uji F (Simultan)

Tabel 4.8 Perhitungan Uji F Pada Taraf 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 29 (2023)

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.

c. Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Uji koefisien 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 29 (2023)

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.

V. PENUTUP

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 hitungunya 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 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.

2. Saran

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

- a. 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.
- b. Bagi peneliti yang akan 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*”.Jurnla 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 LabuhanBatu 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