

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

¹Chrisna Aliffiansya

²Edi Priyanto, ³Sumarzen Marzuki, ⁴Dian Arisanti

STIA dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati
Surabaya

Jl. Perak Barat No. 173 Surabaya, Indonesia

chrisnaaliffiansya123@gmail.com, edi.priyanto@stiamak.ac.id,

sumarzenmz@gmail.com, dian.arisanti@stiamak.ac.id

ABSTRAK

Dalam skripsi yang berjudul, “Pengaruh budaya 5R dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya” penelitian ini bertujuan guna menganalisis pengaruh budaya 5R (ringkas, rapi, resik, rawat, rajin) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data yakni regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 karyawan *housekeeping* gedung C PT. Pelindo 3 Surabaya, *random sampling* yang artinya pengambilan jumlah sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi yang telah ditentukan. Data disebarikan melalui kuesioner, serta hasil data diolah dengan menggunakan SPSS versi 22. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dan menggunakan uji penyimpangan asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil pada penelitian ini ialah: Budaya 5R (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya dengan pengaruh sebesar 26,5%. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya dengan pengaruh sebesar 25,8%. Budaya 5R (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya. Pengaruh dominan variabel budaya 5R.

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

I. PENDAHULUAN

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. 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).

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. Kinerja karyawan dapat ditentukan oleh budaya kerja organisasi yang dianut perusahaan. Jika budaya kerja dapat dilaksanakan dengan baik maka kinerja akan meningkat.

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).

Kinerja karyawan taraf pencapaian yang akan terjadi pada kerja seorang sesuai prosedur pekerjaan atau misi kerja yang pencapaian taraf ditetapkan suatu pekerjaan sebanding spesifik agar harus diselesaikan serta harus diperbandingkan dengan tujuan dalam pencapaian yang ingin dicapai. Suatu hal lain, karyawan yang memiliki keinginan pengembangan pada diri untuk *advertensi* atau peningkatan jenjang karir. Banyak situasi atau momen yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan atau karyawan. Terdapat beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan Jackson dalam Hidayat menyatakan (2020) yaitu suatu kemampuan, motivasi, dukungan atau dorongan yang diterima oleh karyawan, eksistensi pekerjaan yang telah dilakukan dan masih adanya suatu hubungan internal dengan organisasai atau perusahaan tempat kerja.

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”**.

II. LANDASAN TEORI

Pengertian 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).

Pengertian 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)

Pengertian Lingkungan kerja

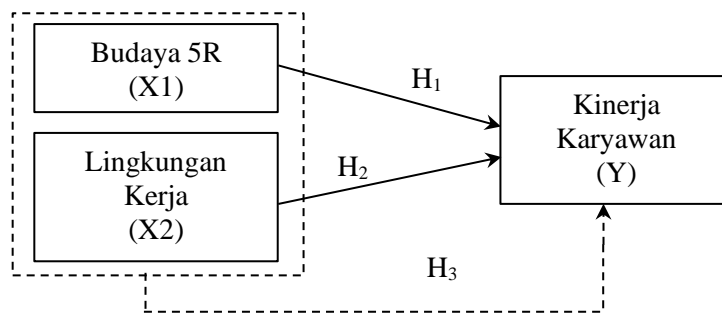
Lingkungan kerja ialah semua hal yang ada di sekitar pekerja dalam menjalankan tugas, (Nitisemito, 2016). Nawawi (2019) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keadaan internal perusahaan yang dirasakan pekerja selama bekerja. Lingkungan kerja berdampak langsung pada personel yang melakukan proses produksi, meskipun tidak dengan sendirinya melakukan proses produksi di dalam organisasi.

Pengertian 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. Kinerja ialah kemajuan yang dilakukan secara individu maupun tim dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, (Mulyadi, 2017).

Kerangka Berpikir

Kerangka Pikir merupakan sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, serta pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikir. Secara sistematis, kerangka konsep penelitian dalam penulisan ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Bagan Kerangka Konsep Penelitian

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Keterangan :

- : Berpengaruh parsial
- - - - -> : Berpengaruh simultan

Hipotesis

Hipotesis adalah solusi sementara dari spesifikasi topik penelitian (Sugiyono, 2015:64). Berdasarkan kerangka masalah yang dikemukakan di atas, peneliti akan mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- 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.

III. METODE PENELITIAN

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.

Populasi

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.

Sampel

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).

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, Variabel terikat atau dependent (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Variabel bebas atau independent (X) yaitu Budaya 5R (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂)

1. Indikator Budaya 5R (X₁)
 - a. Saya mengidentifikasi barang yang tidak diperlukan dalam suatu ruangan;
 - b. Saya mengelompokkan barang dengan rapi di tempat penyimpanan;
 - c. Saya membersihkan tempat kerja secara berkala;
 - d. Saya menjaga kebersihan tempat kerja;
 - e. Saya menjaga kebersihan tempat kerja.
2. Indikator Lingkungan Kerja (X₂)
 - a. Budaya kerja dilakukan oleh karyawan secara baik sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman;
 - b. Hubungan sesama pekerja terjalin baik sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman;
 - c. Sarana dan prasarana yang ada dapat membantu saya menghasilkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.
3. Indikator Kinerja Karyawan (Y)
 - a. Saya mampu menghasilkan kuantitas dan kualitas hasil kerja saya dengan baik untuk perusahaan;
 - b. Fasilitas yang ada dapat membantu efisiensi dalam melaksanakan tugas saya;
 - c. Saya sering berinisiatif untuk melakukan pekerjaan lain;
 - d. Pimpinan saya dapat menjadi panutan yang baik.

Metode Pengumpulan Data

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.

Teknik Analisis 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 Realibilitas:** 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 Soeratan (2010), untuk uji reliabilitas digunakan teknik Alpha Cronbach dengan ketentuan variabel akan reliabel jika nilai Alpha Cronbach lebih besar 0,6.
3. **Uji Asumsi Klasik**
 - a. **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
 - b. **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.
 - c. **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
 - d. **Uji Heterokedastisitas:** 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 penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0;
 2. Titik-titik tidak mengumpul dan tidak memiliki pola tertentu.
4. **Regresi Linier Berganda:** 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
X₁ = Budaya 5R
X₂ = Lingkungan Kerja
A, B = Koefisien independen variabel
e = Faktor pengganggu di luar model

5. Uji Hipotesis

- a. **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.

- b. **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.

6. **Uji Koefisien Determinasi (R²):** 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.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

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

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Dengan membandingkan nilai rhitung dan rtabel $(n-k) = (30-2) = 28$

Keterangan:

N = Jumlah data

K = Jumlah variabel bebas

Maka didapatkan nilai rtabel 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. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa setiap masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach alpha* $\geq 0,60$. Dari data yang telah dilewati uji *Reliabilitas* dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel adalah *reliabel*.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Linieritas

Tabel 3 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 Primer diolah, 2023

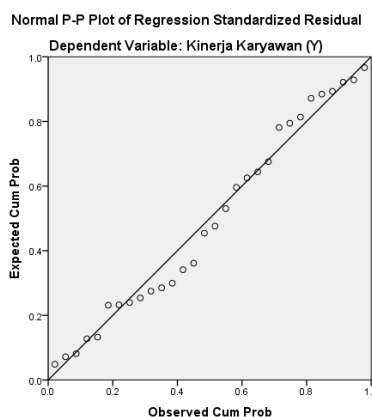
Tabel 4 Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja

			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.

b. Uji Normalitas



Gambar 2 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.

c. Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

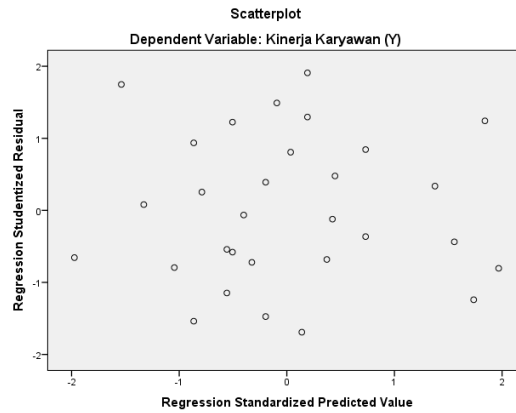
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1								
	(Constant)	6.584	1.991		3.307	.000		
	Budaya 5R (X1)	.308	.124	.432	4.474	.000	.735	1.361
	Lingkungan Kerja (X2)	.239	.146	.285	3.634	.000	.346	1.129

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah, 2023

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

d. Uji Heterokedastisitas



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer 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 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

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:

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

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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.

5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 ^a	.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.

6. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial):

Tabel 8 Hasil Uji t
Coefficients^a

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 ttabel a/2: $(n-k-1)$.

Keterangan:

n = jumlah responden

k = variabel independen

ttabel a/2 : $(n-k-1) = 0,05/2 : (30-2-1) = 0,025 : 27 = 2,052$

Perumusan hipotesis uji t:

1) Hipotesis Pertama

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

2) 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.

b. Hasil Uji F

**Tabel 9 Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.951	2	25.475	8.817	.000 ^b
	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 Ftabel k : (n-k).

Keterangan:

n = jumlah responden

k = variabel independen

Ftabel 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.

7. Hasil Uji Variabel Dominan

Tabel 10 Hasil Uji Variabel Dominan

Variabel	Measures of Association
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.

Pembahasan

Data primer pada penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner ke 30 karyawan housekeeping Gedung C PT. Pelindo 3 Surabaya, pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan jenis kelamin data yang telah dikumpulkan dari responden dengan jenis kelamin dapat diketahui bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 11 orang, sedangkan karyawan berjenis kelamin perempuan sejumlah 19 orang.

Berdasarkan karakteristik umur menunjukkan data bahwa karyawan yang berusia <30 tahun sebanyak 10 orang, sedangkan karyawan yang berusia 31 tahun ke atas sebanyak 20 orang. Dan berdasarkan pendidikan terakhir karyawan dapat diketahui bahwa karyawan yang berpendidikan terakhir SMA Sederajat sebanyak 27 orang sedangkan strata-1 sebanyak 3 orang.

1. 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.

2. 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 sesuai 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.

3. 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.

Hal ini dibuktikan sesuai dengan penelitian Huda dan Munir (2016) mengemukakan bahwa 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. Implementasi 5R+1S sebagai Upaya Peningkatan Efektivitas Produksi dengan Metode Overall Equipment Effectiveness (OEE) di PT. Coca Cola Bottling Indonesia

V. PENUTUP

1. Kesimpulan

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

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

2. Saran

Adapun saran-saran dari peneliti yang dapat digunakan yakni:

- a. Karyawan housekeeping gedung C PT. Pelindo Regional 3 Surabaya perlu mengoptimalkan kinerjanya agar tercipta lingkungan kerja yang bersih bagi karyawan lain.
- b. Untuk pimpinan agar dapat melakukan pemberitahuan kepada karyawan housekeeping mengenai budaya 5R agar kinerja karyawan optimal sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.
- c. 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. Raja Grafindo Persada
- Mudayat, M., Nur Widyawati, N. W., & DA Arisanti, D. (2024). Sistem Informasi Bisnis.

