

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR CABANG TANGERANG SELATAN

Harris Ubaydillah Zakie¹, Esti Suntari²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: harrisuz362@gmail.com¹, dosen01120@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. This study aims to determine whether there is an influence of Work Discipline and Physical Work Environment on Employee Performance at PT Pos Indonesia (Persero) South Tangerang Branch Office.

Methods. This research is a quantitative research type. The sampling technique used is saturated samples. The research sample was all employees, totaling 76 employees with data collection techniques and distributing questionnaires. Data analysis technique using multiple linear regression.

Results. This study proves that there is a positive and significant influence between the variables of Work Discipline and Physical Work Environment on Employee Performance at PT Pos Indonesia (Persero) South Tangerang Branch Office, as evidenced by $Y = 73.767 + 0.445 + 0.417$. The correlation coefficient value is 0.723. The determination coefficient value is 52.3%. The F_{count} value is $40.018 > F_{table} 3.122$ with a significance of $0.000 < 0.05$

Implications. Good work discipline will make employees easier and more productive in carrying out their responsibilities. In addition, a comfortable and adequate work environment contributes significantly to improving employee performance. Therefore, companies must continue to create work discipline by enforcing regulations and providing rewards, as well as ensuring that the actual work environment is generally in good condition so that employees can work effectively.

Keywords. Work Discipline, Physical Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Tangerang Selatan.

Metode. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 76 karyawan dengan teknik pengambilan data dan menyebarkan angket kusioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Tangerang Selatan, dibuktikan dengan $Y = 73,767 + 0,445 + 0,417$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,723. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,3%. Nilai F_{hitung} $40,018 > F_{tabel} 3,122$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.



Implikasi. Disiplin kerja yang baik akan membuat karyawan lebih mudah dan produktif dalam menjalankan tanggung jawabnya. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan memadai memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus terus menciptakan disiplin kerja dengan menegakkan peraturan dan memberikan penghargaan, serta memastikan bahwa lingkungan kerja yang sebenarnya secara umum dalam kondisi baik sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif.

Kata Kunci. Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja Fisik; Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Perubahan dinamika kerja, teknologi dan tuntutan masyarakat yang semakin beragam menunjukkan adanya tantangan yang perlu diatasi dalam mempertahankan dan meningkatkan performa kerja karyawan. Keadaan ini mengharuskan perusahaan untuk mempertahankan, atau bahkan meningkatkan, kuantitas dan kualitas pelayanannya. Selain itu, dengan perubahan ini, manajemen sumber daya manusia menghadapi tantangan baru yang dimana perusahaan harus memahami dinamika yang memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan/pegawai. Manajemen sendiri merupakan yang memegang peranan penting dalam mengkoordinasikan dan mengatur seluruh kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga, kinerja pegawai suatu organisasi dapat meningkat apabila pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan efektif. Tanpa bantuan sumber daya manusia yang unggul, maka sarana dan prasarana pada suatu organisasi tidak akan dapat mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam kehidupan perusahaan atau instansi, karena keberhasilan suatu perusahaan sepenuhnya bergantung pada besarnya keterlibatan karyawan/pegawai dalam kegiatan dan pencapaian tujuan perusahaan, sehingga karyawan yang berprestasi baik dapat mendongkrak kinerjanya secara keseluruhan yang berujung pada kesejahteraan bersama.

Salah satu cara untuk mengukur kemajuan suatu perusahaan atau organisasi adalah dengan melihat hasil penilaian kinerja karyawannya. Kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan keahlian, tanggung jawab, dan jangka waktu yang diberikan. Kinerja pegawai yang lebih besar atau lebih baik akan memudahkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan mencapai tingkat efektivitas yang optimal jika didorong oleh peran disiplin kerja yang kuat dan lingkungan kerja fisik atau suasana kerja yang kondusif dan memadai.

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah entitas perusahaan yang beroperasi di bawah pengawasan Negara Indonesia. BUMN umumnya memiliki mayoritas yang terbagi dalam saham yang dimiliki oleh pemerintah. Keterlibatan pemerintah dalam kepemilikan saham BUMN mengharuskannya untuk memikul tanggung jawab yang besar dalam pengelolaannya. Pertumbuhan dan kinerja yang kuat dari perusahaan BUMN dapat secara positif mempengaruhi pembangunan dan dinamika ekonomi. Salah satunya ialah PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Tangerang Selatan.

PT Pos Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia yang beroperasi di berbagai sektor layanan, termasuk pengiriman dokumen, paket, barang, serta layanan logistik dan ekspedisi. Selain itu, Pos Indonesia memiliki berbagai cabang di berbagai kota dan daerah, termasuk kantor cabang (KC) Tangerang Selatan. PT Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan terus berusaha meningkatkan kualitas layanannya, termasuk jasa keuangan, pengiriman surat dan paket, serta logistik dan ritel. PT Pos Indonesia (Persero) memiliki kepentingan besar dalam memastikan bahwa karyawan-karyawannya berkinerja tinggi demi mencapai tujuan perusahaan.

Dengan demikian, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik mempunyai kaitan erat terhadap kinerja dalam menjamin organisasi atau perusahaan untuk mempunyai karyawan-karyawan yang berkualitas sehingga dapat mencapai hasil kerja yang diharapkan dan memberikan kontribusi positif bagi keberhasilan perusahaan agar perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif lagi dalam mengelola sumber daya manusia dan menciptakan kondisi yang mendukung untuk pencapaian kinerja yang optimal.

1. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kajian Pustaka dan Hipotesis

Disiplin Kerja

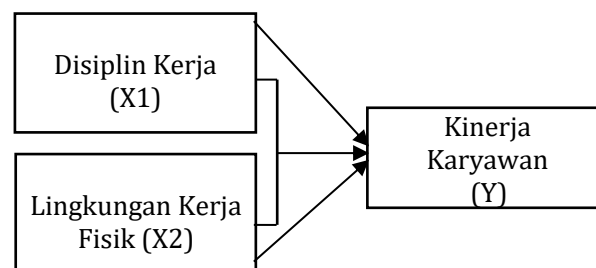
Menurut Sutrisno dalam Arif dkk (2020:109), “Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaat segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi”. Menurut Sinambela (2018:335), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan normanorma yang berlaku.”

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2018:26) “lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.”

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan”. Menurut Mangkunegara (2019:58) “Mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam hal kualitas dan kuantitas, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan selama periode waktu tertentu”.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:99), “Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang telah dikemukakan dalam bentuk pernyataan”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

H₁: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling krusial adalah kedisiplinan, karena semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Mega & Eke (2020) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Trisnowati (2018) menyatakan, variabel disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Gerry, dkk (2022) juga menyatakan, hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai.

H₂: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan/pegawai menjalankan tugas mereka sehari-hari. Karyawan mampu memberikan kinerja terbaiknya ketika berada dalam lingkungan kerja fisik yang mendukung sehingga memberikan rasa aman. Karyawan akan lebih produktif dalam bekerja jika merasa nyaman dengan lingkungannya. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Trisnowati (2018) bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mukhamad Ilham (2019) menyatakan, variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Gerry, dkk (2022) juga menyatakan, hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Pegawai.

H₃: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan ukuran seberapa berhasilnya seorang karyawan dalam menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar perusahaan. Kinerja karyawan mencakup berbagai faktor, termasuk produktivitas, efisiensi, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, serta kapasitas untuk berkolaborasi dalam tim dan memecahkan masalah. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Didik, dkk (2023) bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mukhamad Ilham (2019) menyatakan, variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Elza, dkk (2023) juga menyatakan, bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Arikunto (2019:54) "Metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang menghasilkan data dalam bentuk angka atau bilangan. Metode ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan penelitian dengan menggunakan analisis statistik". Variabel bebas (*independent*) yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: disiplin kerja (X₁), lingkungan kerja fisik (X₂). Sedangkan variabel terikat (*dependent*) yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y). Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Tangerang Selatan yang beralamat di Jl. R.E. Martadinata No.17, Pondok Cabe Udik, Pamulang, Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15418.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Tangerang Selatan berjumlah 76 karyawan, teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer (observasi dan kuesioner) dan data sekunder (dokumen, buku dan artikel/jurnal). Salah satu skala yang umum dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah Skala *Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban yang disusun dalam bentuk suatu pernyataan dan diikuti oleh lima respon yang menunjukkan tingkatan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Teknik analisis ini digunakan karena berdasarkan paradigma yang diduga tidak ada keterkaitan atau korelasi antar variabel bebas. Sebelum data diolah ke analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu diuji dengan pengujian asumsi klasik, karena syarat untuk analisis regresi linier berganda adalah bebas dari asumsi-asumsi klasik. Regresi linier berganda digunakan untuk memproyeksikan pengaruh dan hubungan terhadap variabel Y.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)			
X.1	0,757	0,225	Valid
X.2	0,788	0,225	Valid
X.3	0,702	0,225	Valid
X.4	0,718	0,225	Valid
X.5	0,806	0,225	Valid
X.6	0,750	0,225	Valid
X.7	0,588	0,225	Valid
X.8	0,788	0,225	Valid
X.9	0,810	0,225	Valid
X.10	0,754	0,225	Valid

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Lingkungan Kerja Fisik (X2)			
X.1	0,762	0,225	Valid
X.2	0,836	0,225	Valid
X.3	0,794	0,225	Valid
X.4	0,808	0,225	Valid
X.5	0,809	0,225	Valid
X.6	0,778	0,225	Valid
X.7	0,748	0,225	Valid
X.8	0,822	0,225	Valid
X.9	0,780	0,225	Valid
X.10	0,834	0,225	Valid

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,681	0,225	Valid
Y.2	0,779	0,225	Valid
Y.3	0,731	0,225	Valid
Y.4	0,726	0,225	Valid
Y.5	0,732	0,225	Valid
Y.6	0,779	0,225	Valid
Y.7	0,736	0,225	Valid
Y.8	0,800	0,225	Valid
Y.9	0,742	0,225	Valid
Y.10	0,766	0,225	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total

correlation lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,225 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	0,910	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,935	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,912	0,60	Reliabel

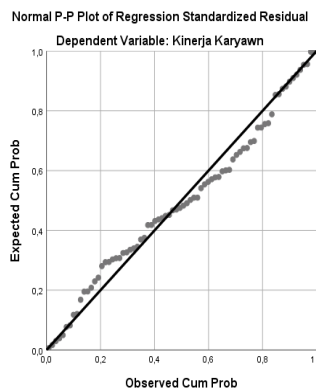
Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, tahun 2024

Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik – titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik – titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut maka disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	73,767	4,016		18,367	,000		

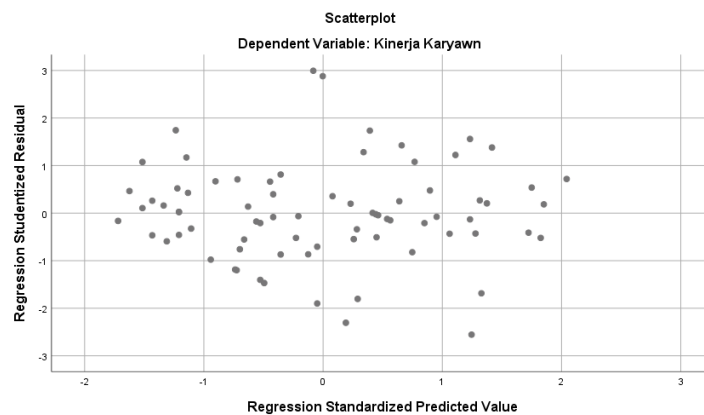
	Disiplin Kerja	,445	,094	,425	4,762	,000	,818	1,222
	Lingkungan Kerja Fisik	,417	,086	,431	4,823	,000	,818	1,222

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data output yang diolah, 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data output yang diolah, 2024

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot tidak beraturan atau membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	73,767	4,016		18,367	,000
	Disiplin Kerja	,445	,094	,425	4,762	,000
	Lingkungan Kerja Fisik	,417	,086	,431	4,823	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawn

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 73,767 + 0,445 X_1 + 0,417 X_2$. Adapun interpretasi dari persamaan linier berganda tersebut adalah: Konstanta 73,767 menyatakan Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 73,767 point. Nilai regresi disiplin kerja = 0,445 menyatakan jika Disiplin Kerja (X_1) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,445 point, dengan asumsi tidak

ada penambahan (konstan) nilai Lingkungan Kerja Fisik (X2). Nilai regresi lingkungan kerja fisik 0,417 menyatakan jika Lingkungan Kerja Fisik (X2) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,417 point, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Disiplin Kerja (X1).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,609 ^a	,371	,363	4,814

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawn

Sumber : Data diolah (2024)

Diperoleh nilai R Square menghasilkan nilai 0.371. Artinya kedua variable independent memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel Kinerja Karyawan sebesar 37,1%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainya diluar variabel yang ada dalam penelitian ini sebesar yaitu 47,7%.

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Tabel 6. Hasil Pengujian T Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	64,452	4,016		16,049	,000
	Disiplin Kerja	,638	,096	,609	6,607	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan dari hasil uji di atas diketahui terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 6,607 dan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 6,607 > t_{tabel} 1,992 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima.

Uji F Simultan

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1426,066	2	713,033	40,018	,000 ^b

	Residual	1300,710	73	17,818		
	Total	2726,776	75			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawn						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja						

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan dari hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(40,018 > 3,122)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin Kerja (variabel bebas) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (variabel terikat) yang di buktikan berdasarkan hasil uji regresi $Y = 64,452 + 0,638 X_1$ dan hasil uji t di buktikan nilai t_{hitung} sebesar 6,607, dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,992 ($6,607 > 1,992$), dan tingkat signifikansi sebesar 0,000, atau kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan Kerja Fisik (variabel bebas) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (variabel terikat) yang di buktikan berdasarkan hasil uji regresi $Y = 62,662 + 0,529 X_1$ dan hasil uji t di buktikan nilai t_{hitung} sebesar 6,661, dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,992 ($6,661 > 1,992$), dan tingkat signifikansi sebesar 0,000, atau kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dengan demikian, maka hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS pada uji regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 73,767 + 0,445 + 0,417$. Hasil perhitungan analisis model koefisien korelasi menunjukkan angka koefisien korelasi R sebesar 0,723 yang berarti hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas adalah kuat karena angka tersebut berada di antara 0,600 sampai dengan 0,799. Hasil perhitungan analisis model koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai R-squared sebesar 0,523 atau sama dengan 52,3%. Artinya sebesar 52,3% dapat dijelaskan oleh faktor penyebab lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} & F_{tabel}$ atau $(40,018 > 3,122)$, hal ini juga dibuktikan dengan nilai $Sig.$ sebesar 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersamaan.

4. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Tangerang Selatan ini hanya mencakup dua faktor yaitu disiplin kerja dan

lingkungan kerja fisik. Namun, ada banyak faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, kepuasan kerja, dan pelatihan kerja.

5. Kesimpulan

Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung ($t_{hitung} = 15,234 > t_{tabel} = 2,000$), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05. Koefisien korelasi sebesar 0,888 menunjukkan hubungan yang kuat. Koefisien determinasinya sebesar 0,789 yang berarti disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Tangerang Selatan menyumbang 78,9% dan sisanya sebesar 21,1% ditentukan oleh variabel lain.

Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t-hitung ($t_{hitung} = 6,661 > t_{tabel} = 1,992$). Koefisien korelasi sebesar 0,888 menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,789 yang berarti lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Tangerang Selatan menyumbang 78,9% dan sisanya sebesar 21,1% ditentukan oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} = 40,018 > F_{tabel} = 3,122$), dengan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersamaan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anang Firmansyah, Budi W dan Mahardika. 2018. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arikunto, Suharsimi. 2019. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bennardin dan Russel, 2019. *Organization Management and Performance*. Published by Prentice Hall, Ohio Press
- Dessler, G. (2017). *Human Resources Management*. UK: Pearson Education Limited.
- Dharma, R. 2018. *Pengembangan SDM*. Jakarta: Penerbit RajaGrafindo Persada.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan: Djarkasih, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta.
- Griffin, R, 2018. *Attitudes to Achieved of Prestation*. Englewood Cliffs, Prentice Hall, New Jersey
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heizer Jay dan Render, Barry. (2017). *Manajemen Operasi edisi 11*. Jakarta : Salemba Empat
- Irmayani, Ni Wayan Dian. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Khaeruman, dkk. 2021. *Meningkatkan Kinerja; Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Serang: CV. AA. Rizky
- Koontz, H., & Weihrich, H. 2016. *Essentials of management*. New York: McGraw-Hill Education.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nasution, S. 2016. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Bandung: Bumi Aksara.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press

- Robbins, S. P., & Coulter, M. 2019. *Management*. United States of America: Pearson Education Inc.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Santoso, Singgih. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2019. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Cetakan kedelapan. Jakarta : Prenada Media Grup
- Supomo, Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Mahasiswa dan Umum)*. Bandung: Yrama Widya.
- Arif, M., dkk. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, Vol. 4, No. 1 <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4il.515>
- Cahyanti, Mega Mirasaputri, Eke Juriya Ningsih. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Probolinggo. *Jurnal JPro*. Vol. 1, No. 1, Hal: 66-72. <http://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jpro/article/view/359>
- Didik, A. Hidayat, Dayatullah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Cheetham Garam Indonesia. *Jurnal SULTAN (Indonesia Of Leadership and Management Journal)*. Vol. 1, No. 1, Hal: 33-49. <https://jurnal.desantapublisher.com/index.php/sultan/article/view/46>
- Herlambang, Gerry Giovanni, M. Nasir, Agus Setiawati. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung. *Jurnal Dikombisa*. Vol. 1, No. 2. <https://jurnal.saburai.id/index.php/dikombis/article/view/1809>
- Ilham, Mukhamad. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Rayon Porong. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*. Vol. 7, No. 2. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/27098>
- Josiah, Trisnowati. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*. Vol. 4, No. 1. <https://jurnal.saburai.id/index.php/JIMS/article/view/750>
- Oktariani, Elza, Fauziah Afriyani, Emilda. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiangin Batubara. *JBME: Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*. Vol. 4, No. 3, Hal: 203 – 212. <https://journal.jis-institute.org/index.php/jbme/article/view/1181>