

## PENGARUH DISIPLIN KERJADAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA CABANG SINGAPARNA TASIKMALAYA

Unang Fikri<sup>1</sup>, Gian Fitralisma<sup>2</sup>, Winda Dwi Yanthi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon, Kota Cirebon, Indonesia

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Untuk mengetahui : pengaruh tingkat disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Cabang Singaparna Tasikmalaya, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Cabang Singaparna Tasikmalaya, pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Cabang Singaparna Tasikmalaya. Metode yang digunakan ialah metode kuantitatif, dengan jumlah sampel 35 responden. Hasil penelitian ini adalah Berdasarkan uji t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,198 untuk variabel disiplin kerja pada tingkat derajat bebas ( $df$ ) =  $n - k = 35 - 2 = 33$  dengan  $\alpha = 5\%$ , maka  $t_{tabel}$  sebesar 1.692 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05, karena  $t_{hitung} = 2,198 > 1.692$  dan nilai signifikasinya  $0,035 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.  $t_{hitung} = 2,791 > 1.692$  dan nilai signifikasinya  $0,009 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F diperoleh F hitung sebesar 5,436 dan nilai F tabel sebesar 1,794. Hasil perbandingan kedua nilai tersebut menunjukkan nilai F hitung  $\geq$  F tabel ( $5,436 \geq 1,794$ ), maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,504 dengan nilai koefisien determinasi nya adalah 0, 254 atau 25,4%.

**Kata Kunci :** Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

*This research aims to find out: the influence of the level of work discipline on employee performance at PT POS Indonesia (Persero) Singaparna Tasikmalaya Branch, the influence of the work environment on employee performance at PT POS Indonesia (Persero) Singaparna Tasikmalaya Branch, the influence of work discipline and the work environment on employee performance at PT POS Indonesia (Persero) Singaparna Tasikmalaya Branch. The method used is a quantitative method, with a sample size of 35 respondents. The results of this research are that based on the t test, tcount is 2.198 for the work discipline variable at the degree of freedom ( $df$ ) =  $n - k = 35 - 2 = 33$  with  $\alpha = 5\%$ , then  $t_{table}$  is 1,692 with a significance level of 0.05, because  $t_{count} = 2.198 > 1.692$  and the significance value is  $0.035 < 0.05$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning that work discipline has a significant positive effect on employee performance.  $t_{count} = 2.791 > 1.692$  and the significance value is  $0.009 < 0.05$ , so  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning that the work environment has a significant positive effect on employee performance. Based on the results of the F test, the calculated F value was 5.436 and the F table value was 1.794. The results of the comparison of the two values show that the calculated F value  $\geq$  F table ( $5.436 \geq 1.794$ ), it can be concluded that work discipline ( $X_1$ ) and work environment ( $X_2$ ) together have a positive and significant effect on employee performance as calculated by the correlation coefficient is 0.504 with the coefficient of determination value being 0, 254 or 25.4%.*

**Keywords:** Work discipline, work environment and employee performance.

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam kesuksesan suatu perusahaan, terutama dalam menghadapi tantangan di dunia kerja yang semakin kompetitif. Tanpa adanya peran aktif dari karyawan, meskipun faktor-faktor pendukung lainnya sudah tersedia, sebuah perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuannya secara maksimal. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi, terutama dalam hal produksi dan pelayanan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menerapkan manajemen kinerja yang efektif, di mana

penilaian kinerja menjadi hal yang krusial untuk mengetahui sejauh mana karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Selain itu, terciptanya disiplin kerja yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman menjadi faktor pendukung yang dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Singapura Tasikmalaya menunjukkan adanya masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun perusahaan telah menyediakan fasilitas kerja yang cukup, kenyataannya implementasi disiplin kerja masih rendah. Salah satu contohnya adalah tidak adanya sistem presensi manual yang jelas, yang memungkinkan karyawan tidak memiliki tanggung jawab penuh terhadap kehadiran mereka. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang tidak tertata dengan baik dan kurangnya fasilitas yang memadai seperti lemari penyimpanan untuk dokumen penting juga memengaruhi kenyamanan karyawan. Hal ini berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Beberapa masalah yang terjadi di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Singapura Tasikmalaya adalah sebagai berikut: pertama, absennya sistem presensi manual yang dapat memantau kehadiran karyawan secara tertulis, yang menyebabkan kurangnya pertanggungjawaban dari karyawan terkait kedisiplinan waktu kerja mereka. Kedua, kondisi ruang kerja yang tidak tertata dengan baik, seperti banyaknya benda yang tidak penting di atas meja dan dokumen yang tidak terorganisir dengan baik karena keterbatasan fasilitas penyimpanan yang memadai. Ketiga, kurangnya fasilitas yang mendukung kenyamanan kerja, seperti lemari file yang terbatas, menghambat karyawan dalam menjalankan tugas mereka dengan efisien. Masalah-masalah ini menjadi faktor penghambat yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penelitian ini berfokus pada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Singapura Tasikmalaya, yang merupakan kajian yang masih terbatas di perusahaan BUMN, khususnya yang berkaitan dengan kedua faktor tersebut secara bersamaan. Meskipun ada banyak penelitian yang membahas pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja, penelitian yang mengkaji keduanya secara langsung dan lebih mendalam di perusahaan BUMN seperti PT Pos Indonesia Cabang Singapura masih jarang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru terkait bagaimana kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan yang bergerak di sektor layanan publik, sekaligus menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan lebih lanjut.

Penelitian ini dilakukan karena disiplin kerja dan lingkungan kerja memainkan peran yang sangat besar dalam menentukan kinerja karyawan. Pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Singapura Tasikmalaya, kedua faktor ini perlu ditangani dengan serius untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Dengan kondisi disiplin kerja yang kurang memadai dan lingkungan kerja yang belum mendukung sepenuhnya, perusahaan perlu mengidentifikasi masalah yang ada serta mencari solusi yang tepat untuk memperbaiki kedua hal tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi bagi manajemen perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Singapura Tasikmalaya dan menilai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kedisiplinan kerja dan kondisi lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini

diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi manajemen PT Pos Indonesia Cabang Singaparna dalam meningkatkan disiplin kerja dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif dan efisien.

## 2. KAJIAN TEORI

### Disiplin Kerja.

#### 1. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi (Davis dalam Mangkunegara, 2011). Disiplin kerja juga digunakan sebagai alat komunikasi untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan (Veithzal Rivai, 2011). Singodimenjo (2011) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap kesediaan untuk mematuhi norma dan peraturan yang berlaku. Disiplin timbul dari kesadaran pribadi untuk mengendalikan diri agar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

#### 2. Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja bertujuan untuk memastikan karyawan mematuhi peraturan perusahaan, melaksanakan tugas dengan baik, dan memelihara fasilitas perusahaan (Siagian, 2011; Sastrohadiwiryo dalam Kharyna, 2018). Disiplin yang baik tercermin dalam tingginya rasa tanggung jawab, semangat kerja, dan produktivitas karyawan.

#### 3. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Jenis disiplin kerja menurut Mangkunegara (2011) meliputi:

- a. Disiplin Preventif: Mendorong karyawan untuk mematuhi pedoman yang ada.
- b. Disiplin Korektif: Mengarahkan karyawan agar tetap mematuhi peraturan.
- c. Disiplin Progresif: Memberikan hukuman lebih berat bagi pelanggaran berulang.

#### 4. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif disiplin kerja menurut Veithzal Rivai (2009):

- a. Disiplin Retributif: Menghukum pelanggar.
- b. Disiplin Korektif: Membantu karyawan memperbaiki perilaku.
- c. Hak Individu: Melindungi hak dasar individu.
- d. Utilitarian: Menggunakan disiplin hanya saat dampak positifnya lebih besar.

#### 5. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Sanksi diberikan berdasarkan tingkat pelanggaran, mulai dari teguran lisan hingga pemecatan (Veithzal Rivai, 2011). Disiplin bukanlah tujuan, tetapi sarana untuk mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2011).

## 6. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Henry Simmamora (2010) mencakup:

- a. Frekuensi Kehadiran: Ketepatan waktu karyawan dalam hadir.
- b. Tingkat Kewaspadaan: Ketelitian dan kehati-hatian dalam bekerja.
- c. Ketaatan pada Standar Kerja: Tanggung jawab dan kesesuaian pekerjaan.
- d. Ketaatan terhadap Peraturan Kerja: Pemahaman dan penyelesaian pekerjaan sesuai aturan.
- e. Etika Kerja: Sikap dan perilaku yang baik untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis.

Singodimendjo (2011) menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja, semakin tinggi prestasi kerja karyawan.

## Lingkungan Kerja.

### 1. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik mendukung kinerja, menciptakan kenyamanan, dan meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja terdiri dari fisik dan non-fisik, yang keduanya berperan penting dalam pengembangan kinerja karyawan.

### 2. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori:

- a. Lingkungan Kerja Fisik: Meliputi peralatan, fasilitas, dan kondisi fisik tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan secara langsung.
- b. Lingkungan Kerja Non-Fisik: Melibatkan faktor seperti gaji, hubungan antar rekan kerja, dan pelayanan yang mendukung kesejahteraan karyawan.

### 3. Efek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempengaruhi:

- a. Kenyamanan Karyawan: Meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan.
- b. Perilaku Karyawan: Lingkungan yang tidak kondusif dapat menurunkan kedisiplinan dan meningkatkan absensi.
- c. Kinerja Karyawan: Fasilitas yang baik mendukung kinerja yang lebih tinggi.
- d. Tingkat Stres Karyawan: Lingkungan yang buruk dapat meningkatkan stres dan menurunkan kualitas pelayanan.

### 4. Indikator Lingkungan Kerja

- a. Lingkungan Kerja Fisik: Suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan fasilitas kerja yang lengkap.

- b. Lingkungan Kerja Non-Fisik: Gaji/upah, pelayanan, dan fasilitas yang mendukung aktivitas kerja.

### **Kinerja Karyawan .**

#### 1. Definisi Kinerja

Hasibuan (2012:94): Hasil kerja yang dicapai berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Mangkunegara (2009:9): Hasil kerja berkualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab. Sedarmayanti (2010:174): Proses organisasi yang memenuhi tanggung jawab secara terukur dan sesuai standar. Kesimpulan: Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok yang maksimal berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan waktu.

#### 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simamora (1995:95) dalam Mangkunegara (2010:14):

- a. Individual: Kemampuan, keahlian, latar belakang, demografi.
- b. Psikologis: Persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, motivasi.
- c. Organisasi: Sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur.

#### 3. Tujuan dan Sasaran Kinerja

Menurut Veithzal Rivai (2011:552):

- a. Meningkatkan etos kerja dan motivasi.
- b. Menilai tingkat kinerja karyawan.
- c. Mendorong pertanggungjawaban karyawan.
- d. Menentukan imbalan seperti kenaikan gaji, insentif, atau promosi.

#### 4. Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:22):

- a. Identifikasi kekurangan: Mengumpulkan data dan masalah yang ada.
- b. Analisis kekurangan: Menentukan tingkat seriusnya masalah dan solusi berdasarkan informasi.

#### 5. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Veithzal Rivai (2011:563):

- a. Manfaat bagi karyawan: Meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, komunikasi, dan kejelasan standar kerja.
- b. Manfaat bagi penilai: Mengidentifikasi kecenderungan kinerja dan meningkatkan motivasi.
- c. Manfaat bagi perusahaan: Meningkatkan kualitas komunikasi, motivasi karyawan, dan efisiensi organisasi.

#### 6. Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:67):

- a. Kualitas kerja: Ketelitian, mutu kerja sesuai standar.
- b. Kuantitas kerja: Volume pekerjaan sesuai target dan waktu.
- c. Tanggung jawab: Kemampuan menjalankan tugas sesuai prosedur dan menanggung risiko.
- d. Kerja sama: Komunikasi dan koordinasi dengan rekan kerja.

- e. Inisiatif: Ide baru, pemanfaatan sumber daya secara optimal.

### 3. METODE PENELITIAN

#### 1. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Pos Indonesia bermula dari gagasan memperlancar arus surat-menyurat di era kolonial Belanda, dengan kantor pertama didirikan di Batavia pada 26 Agustus 1746 oleh Gubernur Jenderal G. W. Baron. Seiring waktu, peran kantor pos berkembang pesat setelah ditemukannya teknologi telegram dan telepon, hingga terbentuk Jawatan Pos Telegram (PTT) pada 1906.

Pada 27 September 1945, Jawatan PTT Republik Indonesia resmi berdiri setelah pengambilalihan kantor pos PTT di Bandung dari Jepang oleh Angkatan Muda PTT (AMPTT). Perubahan besar terjadi dengan dikeluarkannya berbagai undang-undang, termasuk UU No. 19 Tahun 1960 yang mengubah status perusahaan negara menjadi Perusahaan Negara (PN), dan PP No. 240 Tahun 1961 yang membentuk PN Pos dan Giro. Pada 1995, status Perum Pos dan Giro berubah menjadi PT Pos Indonesia (Persero) melalui PP No. 5 Tahun 1995.

**Visi:** Menjadi perusahaan pos terdepan yang memberikan solusi terbaik bagi stakeholder domestik dan global, didukung oleh SDM unggul dengan nilai integritas tinggi.

**Misi:**

- a. Memberikan solusi bisnis dan layanan komunikasi, logistik, transaksi keuangan, serta filateli berbasis jejaring terintegrasi.
- b. Fokus pada karyawan bertalenta, keunggulan layanan, nilai pelanggan, dan pertumbuhan keuangan berkelanjutan.

#### 2. Metode yang Digunakan

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pos Cabang Singaparna, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis dengan perhitungan statistik.

#### 3. Populasi dan Sampel

- a. Populasi: Karyawan PT Pos Cabang Singaparna Tasikmalaya, berjumlah 35 orang.
- b. Sampel: Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel untuk analisis statistik.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

- a. Studi Kepustakaan: Mempelajari literatur terkait manajemen sumber daya manusia.
- b. Studi Lapangan: Pengamatan langsung di perusahaan.
- c. Wawancara: Pengumpulan data melalui tanya jawab langsung dengan pihak terkait.
- d. Observasi: Pengamatan terhadap disiplin dan lingkungan kerja karyawan.



- e. Kuesioner: Penyebaran pertanyaan tertulis kepada responden.
- f. Dokumentasi: Mengumpulkan data dari arsip dan catatan terkait.

## 5. Teknik Analisis Data

### a. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian kuantitatif mencakup kuisisioner, pedoman wawancara, dan observasi, yang harus teruji validitas dan reliabilitasnya. Kualitas pengumpulan data juga penting, karena instrumen yang valid dan reliabel belum tentu menghasilkan data yang valid jika tidak digunakan dengan benar.

#### 1). Uji Validitas

Uji validitas mengukur korelasi antara item dengan skor total. Jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, item tersebut dianggap valid.

#### 2). Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengukur konsistensi alat pengukuran. Jika  $r$  hitung  $> 0,60$ , alat pengukur dianggap reliabel.

### b. Analisis Deskriptif: Menggambarkan karakteristik responden dan variabel. Menghitung skor ideal, minimum, dan persentase skor.

### c. Uji Hipotesis:

#### 1). Uji $t$ : Menguji pengaruh variabel independen terhadap dependen.

#### 2). Uji $F$ : Menguji pengaruh semua variabel independen secara simultan.

### d. Analisis Korelasi:

#### 1). Korelasi Sederhana: Mengukur hubungan antar variabel menggunakan koefisien korelasi Pearson.

#### 2). Korelasi Berganda: Mengukur kekuatan hubungan antara lebih dari dua variabel.

### e. Regresi Linear Berganda: Menentukan hubungan antara variabel bebas dan tidak bebas.

### f. Uji Normalitas

Uji normalitas memeriksa apakah residual dalam regresi terdistribusi normal. Dikatakan memenuhi normalitas jika nilai residual lebih besar dari 0,5.

### g. Pengujian Hipotesis

#### 1). Uji Simultan (Uji $F$ ): Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

#### 2). Uji Parsial (Uji $t$ ): Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap dependen secara individu.

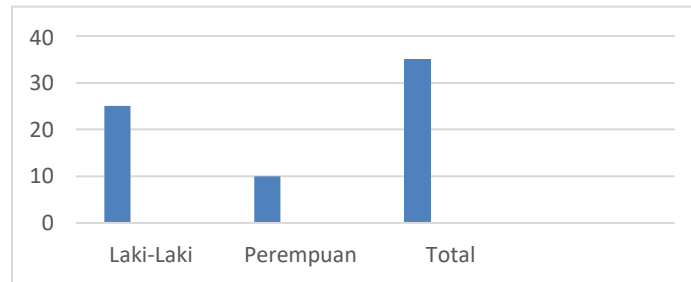
### h. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen, dengan nilai mendekati 1 menunjukkan pengaruh yang kuat.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

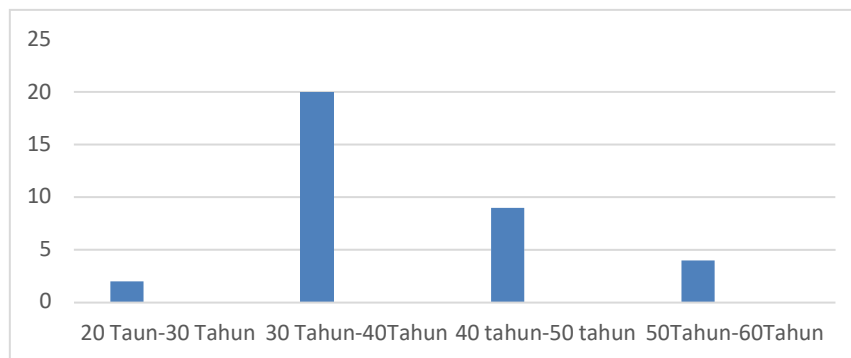
##### 1). HASIL

##### Karakteristik Responde



Grafik 1 Berdasarkan jenis Kelamin

Berdasarkan grafik di atas diperoleh informasi bahwa dari 35 orang responden yang telah dijadikan sampel dalam penelitian ini di peroleh karyawan laki-laki sebanyak 25 orang (71,4%) dan perempuan sebanyak 10 orang perempuan (28,6%).



Grafik 2 Berdasarkan Usia

Berdasarkan grafik di atas dapat dijelaskan bahwa dari 35 orang responden yang telah di jadikan sampel dalam penelitian ini diperoleh sebanyak 2 orang karyawan berusia 20 tahun - 30 tahun (5,7%), sebanyak 20 orang karyawan berusia 30 tahun - 40 tahun (57,1%), sebanyak 40 tahun - 50 tahun 9 orang karyawan (25,7%), sebanyak 50 tahun - 60 tahun 4 orang karyawan (11,4%).

##### Analisis Deskriptif

Tabel 1 Rekapitulasi Dimensi Dari Disiplin Kerja

No.	Dimensi	Total Skor	Skor Ideal	%
1	Dimensi frekuensi kehadiran	115	175	65,7
2	Dimensi tingkat kewaspadaan	338	525	64,4
3	Dimensi ketaatan pada standar kerja	222	350	63,4



No.	Dimensi	Total Skor	Skor Ideal	%
4	Dimensi ketaatan terhadap peraturan Kerja	214	350	61,1
5	Dimensi etika kerja	103	175	58,9
<b>Total</b>		<b>992</b>	<b>1575</b>	<b>62,98</b>

Aspek disiplin kerja tertinggi terdapat pada dimensi *frekuensi kehadiran* sebesar 115 (65,7%), sedangkan yang terendah pada dimensi *etika kerja* dengan sikap baik sebesar 103 (58,9%).

Perhitungan Skor Variabel Disiplin Kerja:

- Skor Ideal:  $5 \times 9 \times 35 = 1575$
- Skor Minimum:  $1 \times 9 \times 35 = 315$
- Panjang Interval Kelas:  $(1575 - 315) \div 5 = 252$
- Persentase Skor:  $(992 \div 1575) \times 100\% = 62,98\%$

Skor ideal untuk disiplin kerja di PT. POS Cabang Singapura adalah 1575, dengan hasil pengolahan data menunjukkan perolehan skor 992 atau 62,98%.

Tabel 2 Rekapitulasi Dimensi Dari Lingkungan Kerja

No.	Dimensi	Total Skor	Skor Ideal	%
1	Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik	484	700	69,14
2	Dimensi Lingkungan Kerja Fisik	243	350	69,43
<b>Total</b>		<b>727</b>	<b>1050</b>	<b>69,24</b>

Aspek lingkungan kerja tertinggi terdapat pada dimensi *lingkungan kerja fisik* sebesar 243 (69,14%), sedangkan yang terendah pada dimensi *lingkungan kerja non fisik dalam kompensasi* sebesar 484 (69,43%).

Perhitungan Skor Variabel Lingkungan Kerja:

- Skor Ideal:  $5 \times 6 \times 35 = 1050$
- Skor Minimum:  $1 \times 6 \times 35 = 210$
- Panjang Interval Kelas:  $(1050 - 210) \div 5 = 168$
- Persentase Skor:  $(727 \div 1050) \times 100\% = 69,24\%$

Skor ideal variabel lingkungan kerja di PT. POS Cabang Singapura adalah 1050, dengan hasil pengolahan data menunjukkan perolehan skor 727 atau 69,24%.

Tabel 3 Rekapitulasi Dimensi Dari Kinerja Karyawan

No.	Dimensi	Total Skor	Skor Ideal	%
1	Dimensi Kualitas Kerja	352	525	67,05
2	Dimensi Kuantitas Kerja	120	175	68,57
3	Dimensi Tanggung Jawab	233	350	66,57
4	Dimensi Kerja Sama	234	350	66,86
5	Dimensi Inisiatif	228	350	65,14
<b>Total</b>		<b>1167</b>	<b>1750</b>	<b>66,69</b>

Aspek kinerja karyawan tertinggi terdapat pada dimensi *kualitas kerja* sebesar 120 (68,57%), sedangkan yang terendah pada dimensi *inisiatif dalam memberi ide gagasan baru* sebesar 228 (65,14%).

Perhitungan Skor Variabel Kinerja Karyawan:

- Skor Ideal:  $5 \times 10 \times 35 = 1750$
- Skor Minimum:  $1 \times 10 \times 35 = 350$
- Panjang Interval Kelas:  $(1750 - 350) \div 5 = 280$
- Persentase Skor:  $(1167 \div 1750) \times 100\% = 66,96\%$

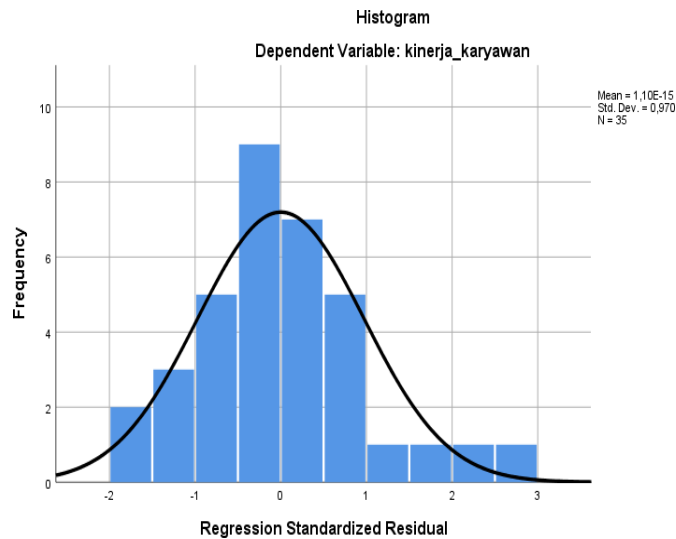
Skor ideal variabel kinerja karyawan di PT. POS Cabang Singaparna adalah 1750, dengan hasil pengolahan data menunjukkan perolehan skor 1167 atau 66,96%.

### Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,82604580
Most Extreme Differences	Absolute	,118
	Positive	,118
	Negative	-,062
Test Statistic		,118
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Data pada penelitian ini telah diuji kembali normalitasnya dan dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdistribusi normal, karena nilai signifikansi yang di peroleh adalah 0,200 yang mana lebih besar dari 0,05.



Grafik 3 Histogram Uji Normaitas

Grafik diatas menunjukkan bahwa data tersebut telah berdistribusi normal, karena grafik hitogram tidak condong kekanan maupun kekiri dan bersimetris.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Tabel 5 Hasil regresi linear berganda

	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	sig
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
<i>(Constant)</i>	18,49	4,561		4,054	0,000
Disiplin kerja	0,233	0,106	0,341	2,198	0,035
Lingkungan kerja	0,399	0,143	0,432	2,791	0,009

Persamaan regresi penelitian ini adalah:

$$Y = 18,490 + 0,233 \text{ Disiplin Kerja} + 0,399 \text{ Lingkungan Kerja}$$

Penjelasan:

- Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 18,490 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja tetap konstan, maka kinerja karyawan bernilai 18,490.
- Koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,233 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam disiplin kerja, dengan asumsi variabel lain konstan, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,233.
- Koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,399 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam lingkungan kerja, dengan asumsi variabel lain konstan, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,399.

**Uji Hipotesis****a. Uji Parsial (T)**

Tabel 6 Hasil uji T

	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	sig
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
<i>(Constant)</i>	18,49	4,561		4,054	0,000
Disiplin kerja	0,233	0,106	0,341	2,198	0,035
Lingkungan kerja	0,399	0,143	0,432	2,791	0,009

Berdasarkan tabel di atas diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,198 untuk variabel disiplin kerja pada tingkat derajat bebas ( $df$ ) =  $n - k = 35 - 2 = 33$  dengan  $\alpha = 5\%$ , maka  $t_{tabel}$  sebesar 1.692 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05, karena  $t_{hitung} = 2,198 > 1.692$  dan nilai signifikasinya  $0,035 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**b. Uji simultan (F)**

Tabel 7 Hasil uji F

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	38,515	2	19,257	5,436	0,009
	<i>Residual</i>	113,371	32	3,543		
	<i>Total</i>	151,886	34			

Berdasarkan tabel 4.56 di atas diperoleh F hitung sebesar 5,436 dan nilai F tabel sebesar 1,794. Hasil perbandingan kedua nilai tersebut menunjukkan nilai F hitung  $\geq$  F tabel ( $5,436 \geq 1,794$ ), maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Tabel 8 Hasil koefisien determinasi

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,504 <sup>a</sup>	0,254	0,207	1,88224
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa besarnya pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,504 sedangkan kontribusi atau sumbangan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah 25,4% sedangkan 74,6% ditentukan oleh variabel lain

## 2). PEMBAHASAN

### a. Disiplin Kerja

Dimensi disiplin kerja tertinggi adalah frekuensi kehadiran (65,7%), sedangkan terendah adalah etika kerja (58,9%). Hasil uji *one-sample t-test* menunjukkan nilai  $t_{hitung} 2,294 > t_{tabel} 1,691$  dengan signifikansi  $p < 0,05$ , sehingga disiplin kerja karyawan PT POS Cabang Singapura mencapai lebih dari 60% kriteria yang diharapkan.

### b. Lingkungan Kerja

Dimensi lingkungan kerja fisik memiliki skor tertinggi (69,43%), sedangkan terendah adalah lingkungan kerja non-fisik (69,14%). Uji *one-sample t-test* menunjukkan  $t_{hitung} 7,162 > t_{tabel} 1,691$ , sehingga lingkungan kerja telah memenuhi 60% kriteria yang diharapkan.

### c. Kinerja Karyawan

Dimensi kuantitas kerja memiliki skor tertinggi (68,57%), sedangkan terendah adalah inisiatif (63,4%). Uji *one-sample t-test* menunjukkan  $t_{hitung} 9,357 > t_{tabel} 1,691$ , sehingga kinerja karyawan memenuhi lebih dari 60% kriteria yang diharapkan.

### d. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil korelasi menunjukkan hubungan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja ( $r_{hitung} 0,268$ , signifikan  $p < 0,05$ ). Uji *t* menghasilkan  $t_{hitung} 2,198 > t_{tabel} 1,692$ , sehingga disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### e. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil korelasi menunjukkan hubungan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja ( $r_{hitung} 0,375$ , signifikan  $p < 0,05$ ). Uji *t* menghasilkan  $t_{hitung} 2,791 > t_{tabel} 1,692$ , sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### f. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien korelasi berganda menunjukkan hubungan sedang ( $rr 0,504$ ) dengan kontribusi disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 25,4% terhadap kinerja karyawan. Uji *F* menghasilkan  $F_{hitung} 5,436 > F_{tabel} 1,794$ , sehingga disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5. PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT POS Cabang Singapura Tasikmalaya, disimpulkan:

1. Disiplin kerja karyawan telah mencapai minimal 60% dari kriteria yang diharapkan.
2. Lingkungan kerja telah mencapai minimal 60% dari kriteria yang diharapkan.
3. Kinerja karyawan telah mencapai minimal 60% dari kriteria yang diharapkan.
4. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6. Disiplin kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### Saran

1. PT POS Cabang Singaparna Tasikmalaya perlu menegakkan aturan dengan pemberian sanksi bagi karyawan yang melanggar, seperti terlambat atau pulang lebih awal.
2. Meningkatkan kenyamanan fasilitas kerja, seperti menyediakan ruangan luas, PC untuk setiap karyawan, lemari arsip, dan alat pemadam kebakaran di setiap ruangan.
3. Meningkatkan lingkungan kerja non-fisik, misalnya dengan pemberian kompensasi yang layak dan menciptakan suasana kerja yang nyaman.
4. Memotivasi karyawan untuk memiliki inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan objek penelitian berbeda dan menambah variabel independen seperti beban kerja, motivasi kerja, atau kepuasan kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda. Bandung
- Ahyari, Agus. (1999). *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Edisi keem pat. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Amir, F. M. (2015). Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media. Hal 172-180 *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 62No. 1 September 2018
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bintoro, Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media.
- Ghozali, I. (2018) aplikasi analisis multivariate dengan spss, cetakan keempat., semarang: badan penerbit universitas diponegoro.,
- H.Simamora.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta :STIEYKPN*. Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Centerfor AcademicPublishingService).
- Henry Simamora. (1995) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- H. Nizar Hamdi (2013) Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawannya Pada harian Lombok Pos Di Mataram *Jurnal Valid* Vol 10 :29-38
- Mangkunegara, A.A. Anwar, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keenam, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, 2011, *Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rodaskarya Offset. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 62 No. 1 September 2018
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mardalis. (2014). *Metode Penelitian (Suatu Pendekatan Proposal)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Melayu Sp Hasibuan, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan

- Kedelapan, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Metha Pranatha & Ony Kurniawati (2023) Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niki Mapan Surabaya Jurnal Eksekutif Vol 20, 13-23
- Munawaroh.(2012). *Panduan Memahami Metodologi Penelitian*. Nitisemito,AlexS.1992.*Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex. S. 2010. Manajemen personalialia Edisi Dua. Salemba Medika;Jakarta.
- Nitisemo, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.Perwiro. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia suatu Pendekatan Mikro*.Djambaran.
- Reksohadiprodjo, Sukanto. 2000. Manajemen Produksi. Edisi keempat. BPFE.Yogyakarta.
- Riduwan & kuncoro, e. a. (2012) cara mudah menggunakan dan memakai pathanalysis (jalur analysis). Bandung : alfabeta.
- Riduwan (2013). Sekal pengukuran variabel-variabel penelitian. Bandung:alfabeta
- Riduwan. (2010). Belajar Mudah Penelitian untuk Guru dan Karyawan danPeneliti Pemula.
- Robbins,StephenP.(2006).*Perilaku Organisasi*.Alih Bahasa oleh: Benyamin Molan. CetakanI.Indonesia: PT.Indeks
- Runtuuwu, H.J., Lopian, J., Dotulong, L. (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Jurnal EMBA. 3(3): 81-8.
- Sangrimbun, m. (2011). Metode penelitian survey. Jakarta: LP3SES
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* . Bandung:Mandar Maju.
- Sedarmayanti . 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: MandarMaju.
- Sedarmayanti .2010. Pengembangan Kepribadian Pegawai. Bandung: MandarMaju.
- Siagaan, Sondang P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:BumiAksara, 2011.
- Sidanti H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil di Sekertariat DPRDKabupaten Madiun. *Jurnal JIBK*,9,10
- Sinambela, Lijan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja. Kencana: Jakarta.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia,Disiplin Kerja. Kencana:Jakarta.
- Singodimedjo. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Soetjipto, Budi W. 2004. Paradigma Baru Manajemen Sumber DayaManusia.Yogyakarta: Amara Books.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Subagyo. (2001). Peranan Organisasi Dan Managemen Dalam Badan Peradilan, Makalah disampaikan dalam Pelatihan Teknis Fungsional Peningkatan Profesionalisme bagi Pejabat Kepaniteraan, Jakarta.
- Sulistiyani dan Rosidah, 2009. Manajemen Pelayanan. Yogyakarta: Penerbit Andi Suntoyo.
2015. Bab II Tinjauan Puataka dan Hipotesis. Diambil dari: <http://repository.stiewidyagamalumajang.ac.id>. (diakses pada 3 Maret 2021).
- Sutrisno, Edi. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama.Jakarta:Kencana Prenada Media Group.Teorii Ke Praktek. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Triasmoko, D., Mukzam, M. D., Dan Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)*. JurnalAdministrasi Bisnis (Jab), 12(1), 1–10.



- Umi, Narimawati, (2012), *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif : Teori dan Aplikasi*, Agung Media, Bandung.
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Veithzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yos Soejarmnto & Rahmat Hidayat (2023) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang Jurnal Ikraith-Ekonomika Vol 6, 22-32