

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR POS SEMARANG)**

Ardien Ardiansyah, Dinalestari Purbawati  
E-mail: [ardienardiansyah04@gmail.com](mailto:ardienardiansyah04@gmail.com)

## **Abstract**

*So intense business competition in the modern era, companies must pay attention to the quality of its human resources. Because human resources are the most important in running a company. this is because employees can act as thinkers, planners in company activities that require the company to achieve the desired goals. In this case the company expects a high increase in the company to encourage the progress of the company. but in reality the performance of employees at PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarnag is still relatively low, as evidenced by the problem of lack of discipline in work, mistakes in work so that it is less effective and efficient at work and problems that are less supportive. This of course is a challenge for the company because it will hamper the achievement of company goals. This research aims to study work competence and the physical work environment on the performance of the employees of PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang. The type of research used is explanatory research, the sampling technique of this study used a saturated sample technique of 70 respondents. The technique of collecting data uses a questionnaire with a Likert measurement scale. The data analysis method used is regression analysis with the help of the SPSS program version 25.0. Based on the results of the analysis it can be concluded as a substitute for work and physical work environment on the performance of the employees of PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang proven to be a simple work regression test to tell positive 0.208, The physical work environment is 0.223. Have  $t$  count >  $t$  table for work discipline of 2,190, and physical work environment of 2,613 through multiple linear regression tests of work discipline and work environment have beta coefficient values of 0.236 and 0.245. The advice given to the company is to improve in terms of reinforcing existing regulations in the company and improving the work environment in the PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang.*

**Keywords:** *Work Discipline, Physical Work Environment, Employee Performance.*

## **Abstrak**

Semakin ketat persaingan bisnis di era modern ini, perusahaan harus memperhatikan kualitas sumber daya manusiannya. Karena sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting dalam menjalankan suatu perusahaan. hal ini karena Karyawan dapat bertindak sebagai pemikir, perencana dalam pengendalian aktivitas perusahaan yang nantinya perusahaan mampu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam hal ini perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi agar mendorong kemajuan perusahaan. namun pada kenyataannya kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang masih tergolong rendah, dibuktikan dengan permasalahan kurangnya disiplin dalam bekerja, kesalahan pada pekerjaan sehingga kurang efektif dan efisien nya dalam bekerja dan kondisi yang kurang mendukung. Hal ini tentu menjadi permasalahan bagi perusahaan karena akan menghambat dalam tercapainya tujuan perusahaan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) kantor pos Semarang. Tipe penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh sebanyak 70 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran likert. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dengan bantuan program SPSS versi 25.0. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang terbukti Uji regresi sederhana disiplin kerja memberi

pengaruh positif sebesar 0,208, lingkungan kerja fisik sebesar 0,223. Memiliki t hitung>t Tabel untuk disiplin kerja sebesar 2,190, dan lingkungan kerja fisik sebesar 2,613 melalui pengujian regresi linear berganda disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,236 dan 0,245. Adapun saran yang diberikan kepada perusahaan adalah memperbaiki dalam hal mempertegas peraturan-peraturan yang ada di perusahaan dan memperbaiki lingkungan kerja fisik yang ada di perusahaan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang.

**Kata Kunci** : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Seiring perkembangan jaman, peran sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor keberhasilan ataupun kegagalan suatu perusahaan, perusahaan mempunyai harapan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif dalam menghadapi persaingan di era globalisasi ini. Oleh sebab itu, setiap perusahaan harus memikirkan cara untuk mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia untuk memenuhi tujuan organisasi.

Pentingnya kinerja karyawan ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan tersebut.. Faktanya saat ini permasalahan kinerja karyawan masih ditemukan di perusahaan-perusahaan . Hal tersebut terjadi pada perusahaan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang yang mengalami permasalahan pada kinerja karyawannya.. Jika ada faktor yang mengalami permasalahan pada kinerja karyawan maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan baik karena faktor- faktor tersebut harus dipenuhi oleh perusahaan agar mampu bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan. hal tersebut sesuai pendapat Siagian (2008 : 78) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Perusahaan harus sebisa mungkin memenuhi faktor-faktor tersebut agar kinerja karyawannya tinggi karena dengan kinerja yang tinggi maka karyawan bisa bekerja secara efektif dan efisien.

berikut ini diduga mempengaruhi kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang, diantaranya adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Menurut Keiht Davis, 1985 mengemukakan bahwa “Dicipline is management action to enforce organization standard”. Yang dapat diartikan bahwa disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi, Lingkungan kerja fisik, Menurut Sedarmayanti (2001:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

## **RUMUSAN MASALAH**

Dari data kinerja karyawan 3 tahun terakhir di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang masih mengalami fluktuasi. Dilihat dari penilaian kinerja karyawan indikator yang diukur meliputi pencapaian target setiap karyawan, ketepatan waktu dalam bekerja, dan penilaian dari bagian SDM di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang tahun 2016-2018. Fenomena ini dikuatkan oleh hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang 50000 ?
2. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang 50000?

3. Apakah Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara stimulan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang 50000?

## **KERANGKA TEORI**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, pengendalian dan semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan dalam organisasi (Komang, 2012:5)

### **Disiplin Kerja**

Menurut Keith Davis, 1985 (dalam Anwar Mangkunegara, 2001:129) Disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2001:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

## **HIPOTESIS**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan. Belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2010).

Berdasarkan uraian teori yang telah dipaparkan di pembahasan sebelumnya, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Ada Pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja karyawan
2. Ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan
3. Ada pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

## **METODE PENELITIAN**

Tipe penelitian yang dipakai adalah explanatory research. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sebanyak 70 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran likert. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dengan bantuan program SPSS versi 25.0

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi

Berikut disajikan tabel hasil perhitungan korelasi antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1  
Koefisien Korelasi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.257 <sup>a</sup>	.066	.057	1.944

a. Predictors: (Constant), DK\_TOTAL

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui nilai koefisien korelasi atau tingkat keeratan hubungan antara variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,257. Dengan demikian hasil uji tersebut menunjukkan kekuatan hubungan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah lemah, karena terletak pada interval 0,20 - 0,399.

Berikut disajikan tabel hasil perhitungan korelasi antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Tabel 2  
Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.302 <sup>a</sup>	.091	.078	1.918

a. Predictors: (Constant), LK\_TOTAL

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui nilai koefisien korelasi atau tingkat keeratan hubungan antara variabel lingkungan kerja fisik (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,302. Dengan demikian hasil uji tersebut menunjukkan kekuatan hubungan antara variabel lingkungan kerja fisik dan variabel kinerja karyawan adalah lemah, karena terletak pada interval 0,20 – 0,399.

**Analisis Regresi**  
**Regresi Linear Sederhana**

Tabel hasil perhitungan regresi linear sederhana antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4  
 Koefisien Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.717	2.060		8.114	.000
	DK_TOTAL	.208	.095	.257	2.190	.032

a. Dependent Variable: KK\_TOTAL

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4, diketahui nilai sig. adalah  $0,03 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang artinya ada pengaruh antara disiplin kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X1) adalah sebesar 0,208 dan nilai konstantanya adalah 11,717.

**Regresi Linear Sederhana**

Tabel 5  
 Koefisien Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.857	2.058		7.707	.000
	LK_TOTAL	.223	.085	.302	2.613	.000

a. Dependent Variable: KK\_TOTAL

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2019.

Berdasarkan pada tabel 5 di atas, diketahui nilai sig. adalah  $0,00 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang artinya ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja fisik (X2) adalah sebesar 0,223 dan nilai konstantanya adalah 15,857.

## Regresi Linear Berganda

Tabel 7

Koefisien Regresi Linear Berganda Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.248	2.921		3.509	.001
	DK_TOTAL	.236	.090	.291	2.607	.011
	LK_TOTAL	.245	.082	.332	2.976	.004

a. Dependent Variable: KK\_TOTAL

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 7 dari hasil pengujian diperoleh bahwa nilai konstanta sebesar 10.248 mempunyai arti bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik maka besarnya penilaian terhadap variabel kinerja karyawan penggunaan adalah sebesar 10.248. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,236 dan variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,245,

## Pengujian Hipotesis

### Uji t

Berdasarkan tabel 4, nilai t hitung variabel disiplin kerja yaitu 2,190 dan nilai t tabel (DF= 70-2; satu sisi/0.05) maka diperoleh t hitung (2,190) > t tabel (1,995) sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 5, nilai t hitung variabel lingkungan kerja yaitu 2,613 dan nilai t tabel (DF=70-2; satu sisi/0.05) maka diperoleh t hitung (2,613) > t tabel (1,995) sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

### Uji F

Tabel 8

Uji F Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.149	2	24.074	7.104	.002 <sup>a</sup>
	Residual	227.051	67	3.389		
	Total	275.200	69			

a. Predictors: (Constant), , DK\_TOTAL, LK\_TOTAL

b. Dependent Variable: KK\_TOTAL

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2019.

Berdasarkan pada tabel 8 bahwa diketahui nilai F hitung 7,104. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai F hitung (7,104) > F tabel (3,138), maka dapat diartikan terdapat pengaruh positif disiplin kerja, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang.

## **PEMBAHASAN**

Disiplin Kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang, ini dibuktikan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang rendah terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,257. Ada pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, dengan persamaan regresi  $Y = 16,717 + 0,208 X_1$  yang berarti jika disiplin kerja naik kearah positif maka kinerja karyawan juga akan meningkat kearah positif. Dengan nilai koefisien determinasinya sebesar 0,066 atau 6,6%. Hal ini berarti sebanyak 6,6% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja. Dan dari uji t didapati pengaruh dari disiplin kerja adalah sebesar t hitung (2,190) > t tabel (1,995) terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang, Sehingga hipotesis pertama yang berbunyi “adakah pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang” diterima. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan ini dibuktikan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang rendah terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,302. Ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan, dengan persamaan regresi  $Y = 15,857 + 0,223 X_2$  yang berarti jika lingkungan kerja fisik naik kearah positif maka kinerja karyawan juga akan meningkat kearah positif. Dengan nilai koefisien determinasinya sebesar 0,091 atau 9,1%. Hal ini berarti sebanyak 9,1% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik. Dan dari uji t didapati pengaruh dari lingkungan kerja fisik adalah sebesar, t hitung (2,613) > t tabel (1,995) terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang. Sehingga hipotesis kedua yang berbunyi “Adakah pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang” diterima. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan keseluruhan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang sangat sedang terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,418. Ada pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 10,248 + 0,236 X_1 + 0,245 X_2$  yang berarti jika disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik bersama-sama naik kearah positif maka kinerja karyawan juga akan meningkat kearah positif. Didapati disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 17,5%. Dan dari uji F didapati disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama adalah sebesar F hitung (7,104) > F tabel (3,13) yang berarti bahwa hipotesis keempat “Adakah pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang” diterima.

## **PENUTUP**

Variabel disiplin kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kedisiplinan karyawan, maka semakin memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, hasil koefisien korelasi antara variabel disiplin kerja (X1) dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,257 yang artinya tingkat keeratan hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu lemah. Jika variabel disiplin kerja memiliki hubungan yang lemah dengan variabel kinerja karyawan, itu berarti variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan.

Jadi, apabila perubahan pada variabel disiplin kerja maka akan terjadi perubahan juga ada variabel kinerja karyawan. Selain itu persamaan regresi  $Y = 16,717 + 0,208 X_1$ , koefisien regresi 0.208 yang berarti variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini berarti hubungan kedua variabel tersebut searah. Sedangkan hasil koefisien determinasi memperoleh nilai sebesar 6,6% nilai tersebut merupakan kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 94,4% memberikan pengaruh pada kinerja karyawan diluar variabel disiplin kerja. Uji regresi sederhana menunjukkan hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah positif dengan nilai koefisiensi 0.208 dan uji t diperoleh bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang, maka semakin memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, hasil koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 0,302 yang artinya tingkat keeratan hubungan antar variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan yaitu lemah dengan variabel kinerja karyawan, itu berarti lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan. Jadi, apabila terjadi perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik maka akan terjadi perubahan juga pada variabel kinerja karyawan. Selain itu persamaan regresi  $Y = 15,857 + 0,223 X_2$ , koefisien regresi 0.223 yang berarti variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil koefisien determinasi memperoleh nilai sebesar 9,1% dimana nilai tersebut merupakan kontribusi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 90,9% dipengaruhi variabel lain selain lingkungan kerja fisik. Uji regresi sederhana terdapat pengaruh yang positif diantara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan dengan nilai koefisiennya sebesar 0,223 dan uji t diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan.

Variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang. Tingkat keeratan hubungan dengan koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0,418, artinya tingkat keeratan hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan yaitu sedang. Selain itu koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,175 atau jika dipersentasekan menjadi 17,5% dimana nilai tersebut merupakan kontribusi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 82,5 berasal dari variabel lain diluar disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama. Regresi linier berganda membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel disiplin kerja (0,236) dan lingkungan kerja fisik (0,245) terhadap kinerja karyawan dan dapat dikatakan baik disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Uji F memperoleh hasil  $f$ -hitung  $>$   $f$ -Tabel hal tersebut berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik dan termasuk dalam kategori sedang, namun terdapat beberapa item pertanyaan yang masih dibawah rata-rata. Dalam variabel disiplin kerja beberapa harus ditingkatkan sehingga kedisiplinan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang menjadi lebih baik. Pada variabel disiplin kerja di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang masih terdapat penilaian yang rendah yaitu pada indikator yakni karyawan pulang bekerja sebelum waktu jam kerja selesai. Di PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang karyawan masih ada pulang lebih cepat sebelum jam kerja selesai dengan alasan yang tidak jelas. Hal ini membuat proses kerja di perusahaan menjadi tidak efektif dan efisien, sehingga tugas atau pekerjaannya akan dilimpahkan ke karyawan lain dan membuat masalah sesama karyawan. Diharapkan karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang dapat lebih mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan, sehingga tidak ada hukuman atau sanksi yang harus diberikan. Keadilan yang dijadikan dasar

kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Jika disiplin kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan yang dihasilkan pun akan meningkat.

Pada variabel lingkungan kerja fisik di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang masih terdapat penilaian yang rendah yaitu pada indikator tata letak atau layout tempat bekerja belum baik dan dapat mengganggu dalam menyelesaikan pekerjaan, hal yang perlu dilakukan adalah penataan ulang layout ditempat kerja memperhatikan segala aspek kenyamanan, dan keamanan dalam bekerja terutama dalam unit kerja di pelayanan yang masih belum memadai dalam layout diruang kerjanya. Karena dengan tata layout yang baik akan menciptakan kenyamanan, karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik, tertib dan lancar. Tata letak yang baik juga akan memudahkan koordinasi antar karyawan. Selain itu permasalahan pada indikator penarangan tempat kerja tidak cukup baik sehingga tidak mendukung kenyamanan dalam bekerja. Hal yang perlu dilakukan adalah di dalam ruang kerja sebaiknya perlu ditambah penerangan yang memadai agar karyawan merasa nyaman dan tidak terganggu dalam melakukan pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih baik. Permasalahan lainnya pada indikator tingkat sirkulasi udara pada tempat bekerja yang kurang baik sehingga mengganggu kenyamanan bekerja, hal ini yang perlu dilakukan adalah memperhatikan sirkulasi di tempat kerja, keadaan sirkulasi tempat kerja harus diatur temperatur sesuai dengan kebutuhan tempat kerja. Hal ini agar sesuai dengan keadaan suhu karyawan yang merasa nyaman dan meningkatkan kinerja karyawan.

variabel kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang masih terdapat penilaian yang rendah yaitu indikator tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diharapkan perusahaan. Hal ini dapat dilakukan adalah karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang lebih menekankan kerjasama antar semua karyawan untuk lebih meningkatkan kemampuan dalam bekerja, karyawan harus lebih aktif dalam komunikasi dalam proses kerja agar kemampuan karyawan dapat diawasi oleh atasannya dan dapat atasan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan kerja demi mendukung visi dan misi perusahaan berjalan, dan permasalahan lainnya pada indikator komunikasi karyawan dan pimpinan yang baik di dalam perusahaan. Hal ini masih kurangnya komunikasi antar sesama karyawan maupun dengan atasan. Sehingga terjadinya miscommunication yang nanti akan timbul permasalahan dalam bekerja. Dalam hal ini PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang harus memperbaiki komunikasi antar karyawan agar dapat melakukan koordinasi yang baik antara unit kerja sehingga memudahkan perusahaan mencapai tujuan perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardana, I Komang dkk. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. (1985). Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta : Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2001). Sumber daya Manusia dan Produktivitas kerja .Bandung: mandar maju.
- Sedarmayanti. (2011). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Cetakan ke-3. Bandung : Mandar Maju.
- Siagian, Sondang., P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama). Jakarta: Binapura Aksara.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung : Penerbit.Alfabeta.