

Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian antaran di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Surakarta

Vincensia Yustika Setyaningsih*, Cicilia Dyah Sulistyaningrum Indrawati, Susantiningrum Susantiningrum

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia

Email: vincensia99yus@student.uns.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bagian pengiriman di PT Pos Indonesia (Persero) Surakarta secara parsial dan simultan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini dilakukan pada pegawai bagian pengiriman PT Pos Indonesia (Persero) Surakarta yang berjumlah 46 orang, sehingga sampel pengumpulan data menggunakan teknik sampel jenuh dengan menggunakan kuesioner penelitian. Hasil penelitian sebagai berikut: 1) terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,367 > 2,017$) dan nilai sig berada pada nilai 0,002, 2) terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan part delivery di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Surakarta yaitu skor $t_{obs} > t_{tabel}$ ($4,742 > 2,017$) dan nilai sig berada pada nilai 0,000 terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai part delivery pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Surakarta berdasarkan hasil uji F dengan skor $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,080 > 3,21$) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 menjadi 0,000.

Kata Kunci : kemampuan pegawai; ketertiban kerja; pekerjaan lingkungan

Abstract

This study aims to determine the effect of discipline and work environment on employee performance in the delivery department at PT Pos Indonesia (Persero) Surakarta partially and simultaneously. This research is associative quantitative research with a survey approach. The population in this study was conducted on employees of the delivery department at PT Pos Indonesia (Persero) Surakarta, totaling 46 people, so the data collection sample used a saturated sample technique using research questionnaires. The result of the study is as follows: 1) there are influence discipline work to performance employee namely $t_{obs} > t_{table}$ ($3.367 > 2.017$) and sig value is at rated 0.002, 2) there are influence environment work to performance employee part delivery at PT Pos Indonesia (Persero) Surakarta City, namely score $t_{obs} > t_{table}$ ($4.742 > 2.017$) and sig value is at rated 0.000) there are influence discipline work and environment work to performance employee part delivery at PT Pos Indonesia (Persero) Surakarta City based on the results of the F test with score $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,080 > 3.21$) and sig value smaller from 0.05 to 0.000.

Keywords: employee abilities; environment work; work order

Received Oct 21, 2022; Revised Dec 2, 2022; Accepted January 9, 2023; Published Online January 4, 2023

<https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v8i1.66633>

Pendahuluan

Sebuah bisnis pasti memiliki tujuan agar berhasil. Tumbuhnya persaingan di berbagai sektor usaha salah satunya di bidang jasa pengiriman, akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Era digitalisasi dan globalisasi dalam perkembangan jasa pengiriman memiliki tantangan tersendiri dimana (Yafie, 2021) menyebutkan bahwa berkembangnya teknologi menyebabkan adanya persaingan antar perusahaan semakin ketat dan menjadi sebuah tantangan baru bagi perusahaan ekspedisi dalam

*Corresponding author

Citation in APA style: Setyaningsih, V.Y., Indrawati, C. D. S. I., & Susantiningrum. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian antaran di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Surakarta. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 8(1), 1-6. <https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v8i1.66633>

pencapaian tujuan yang sudah ditentukan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang merupakan kekuatan pendorong di balik semua aktivitas kerja saat ini. Perusahaan wajib meningkatkan dan menjaga kualitas pekerjaannya karena masuk dalam kewajiban untuk memastikan bahwa semua karyawan memiliki sikap dan perilaku yang konsisten dengan standar kinerja yang ditetapkan. Menurut hasil penelitian Malau (2020) Kinerja adalah hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu, tergantung pada jenis dan jumlah yang dibutuhkan, dan pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, tergantung pada kebutuhan organisasi.

PT Pos Indonesia (Persero) Kota Surakarta yang merupakan salah satu cabang Divisi Regional VI Semarang, yang ingin terus berkembang sehingga mampu bersaing kuat selama ini berkat keefektifan dan efisiensi pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang telah banyak dikembangkan di perusahaan khususnya di bidang jasa pengiriman seperti J&T, JNE, Sicepat, TIKI dan yang lainnya. Kinerja karyawan bagian antaran PT Pos Indonesia (Persero) Kota Surakarta Tahun 2021 Bulan Januari hingga September dimana Terlihat pada salah satu bulan yaitu pada Bulan Januari jumlahantaran sebanyak 56,665 kiriman dengan berhasil antar sebanyak 55,367 kiriman di angka 98%. Penurunan persentase kinerja terlihat pada Bulan Mei hanya 93% sedangkan pada bulan sebelumnya yaitu Bulan April presentasi kinerja pada skala 97%. Jika dibandingkan pada jumlah gagal antar terbanyak terlihat pada bulan selanjutnya yaitu pada Bulan Juni sebanyak 4.585 pengiriman yang gagal serta data antaran yang paling rendah pada Bulan Juli dimana hanya 41.094 berhasil antar dengan persentase sebesar 91%. Jumlah gagal antar kiriman dari bulan januari hingga september mengalami fluktuasi dimana informasi manajer antaran penyebab kiriman surat dan paket gagal antar antara lain kiriman atau packing paket rusak/cacat, kiriman jatuh dijalan, kiriman tertukar dan keterlambatan pengiriman jumlah gagal antar kiriman dari bulan januari hingga september mengalami fluktuasi dimana informasi manajer antaran penyebab kiriman surat dan paket gagal antar antara lain kiriman atau packing paket rusak/cacat, kiriman jatuh dijalan, kiriman tertukar dan keterlambatan pengiriman.

Kinerja pada setiap karyawan tingkat pencapaiannya berbeda maka penting bagi perusahaan berfokus pada kinerja karyawan sebab kinerja merupakan salah satu penentu dalam upaya pencapaian kinerja perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dapat berasal dari faktor internal dan lingkungan. Faktor internal seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja dan dapat meningkatkan kinerja jika karyawan tersebut memiliki kemauan untuk mentaati dan mengikuti aturan perusahaan. Faktor lingkungan suatu perusahaan juga dapat menjadi faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Penting bagi perusahaan atau institusi untuk menegakkan disiplin karena sebagian besar karyawan dapat mengikutinya dan melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Disiplin tidak hanya berguna dalam mencapai tujuan tetapi juga bermanfaat bagi karyawan karena dapat meningkatkan semangat kerja. Hasil wawancara dengan manajer antaran terdapat beberapa kurir yang masih di kantor pukul 09.30, para kurir masih sering menunda pengantaran sedangkan manajer memberi tenggat waktu setelah itu kurir diharuskan untuk langsung berangkat melakukan pengantaran namun masih ada beberapa kurir yang masih di kantor.

Tidak hanya kedisiplinan menjadi salah satu faktor yang terkait dengan kinerja karyawan ialah faktor lingkungan fisik maupun non fisik. Salah satu faktor yang menjadi pertimbangan seorang karyawan ketika bekerja adalah lingkungan kerja. Menurut (Novyanti, 2015) Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan akan meningkatkan kinerja mereka sebanyak yang ditargetkan dalam perusahaan. Kondisi tempat kerja, pencahayaan, ventilasi, kebersihan, keamanan, warna ruangan, dan faktor lainnya merupakan bagian dari lingkungan fisik. Lingkungan non fisik meliputi pelayanan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dan lingkungan kerja yang harmonis, tenang, aman dan nyaman. Peneliti sudah melakukan observasi selama Bulan Oktober Tahun 2021 dan menurut peneliti lingkungan kerja yang kurang kondusif dan ruang kerja yang kurang memadai khususnya di bagian antaran dalam menyortir kiriman tidak jarang barang/paket yang akan diantar kurir diletakkan di lantai mengakibatkan ruang kerja menjadi penuh dan membuat ruang gerak menjadi terbatas.

Penelitian sebelumnya, Hidayat dan Taufiq (2012) yang mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Fachreza dan Majid (2018) yang mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tyas dan Suharyono (2018) yang mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dipandang sebagai prestasi karyawan dalam hal pencapaian tujuan dan tugas di dalam organisasi. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) membagi beberapa karakteristik seseorang memiliki kinerja yang tinggi, antara lain memiliki tujuan yang realistis, adanya sifat bertanggungjawab, berani mengambil dan menanggung resiko terhadap keputusan yang dimiliki, adanya daya juang dalam merealisasikan tujuan dengan membuat rencana-rencana kerja, memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan yang dilakukan, dan pintar dalam mencari kesempatan agar dapat merealisasikan rencana-rencana kerja yang dilakukannya.

Variabel disiplin kerja disimpulkan bahwa disiplin kerja ialah mengacu pada kemauan dan kesadaran pekerja untuk mematuhi dan menegakkan semua aturan tertulis dan tidak tertulis dari perusahaan dengan maksud agar memastikan bahwa karyawan melakukan tugasnya dengan baik dan

lancar serta tidak melakukan tindakan yang melanggar aturan. Kedisiplinan bisa dikatakan sebagai pembatas kebebasan tingkah laku karyawan, oleh karena itu dalam usaha menegakkan kedisiplinan tidak asal melaksanakan. Oleh sebab itu kedisiplinan yang hendak ditegakkan oleh perusahaan agar mencapai tujuan hendaknya sesuai kemampuan dari para karyawan. Menurut Nitisemito (2010) secara khusus kegiatan disiplin adalah untuk pemanfaatan infrastruktur dan peralatan barang dan jasa secara optimal, mendorong karyawan untuk patuh dan hormat pada kode etik dan aturan bisnis dalam perusahaan, serta tenaga kerja menjadi lebih produktif dengan menggunakan input untuk meningkatkan output.

Kajian variabel lingkungan kerja sebagai kondisi yang berkaitan dengan semua faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif untuk meningkatkan kinerja, menurut Nitisemito (2010) terdapat 5 aspek menunjang lingkungan kerja menjadi nyaman seperti ruangan kerja yang luas dan memiliki penerangan yang baik, tersedianya fasilitas penunjang pekerjaan, lingkungan kerja yang bersih, sejuk dan nyaman, ruang kerja yang nyaman tidak ada kebisingan maupun getaran yang mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, dan tempat kerja yang dapat memberikan rasa aman saat bekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian antaran di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Surakarta. 2) Mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian antaran di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Surakarta. 3) Mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian antaran di di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Surakarta.

Metode Penelitian

Lokasi penelitian di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Surakarta, Jl. Jend. Sudirman No.8, Kp. Baru, Kec. Pasar Kliwon, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57133. Metode penelitian ini berdasarkan karakteristik penelitian, maka pendekatan penelitian yang dinilai paling tepat untuk digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif menggunakan bentuk asosiatif, dengan penjelasan menurut Sugiyono (2012) yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Kuantitatif asosiatif memiliki hubungan yang kausal yang bersifat sebab akibat dari variabel independen (variabel yang mempengaruhi) terhadap variabel dependen (dipengaruhi). Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian antaran di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Surakarta. Teknik pengumpulan data menggunakan angket kuesioner dalam pengambilan data serta melakukan observasi dengan pihak yang secara langsung berhubungan dengan yang diteliti.

Populasi itu bukan hanya sekedar jumlah objek/subjek yang akan diteliti namun bisa dilihat pada seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki objek/subjek itu sendiri. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan bagian antaran PT Pos Indonesia (Persero) Kota Surakarta dengan total 46 orang. Menurut Arikunto (2013) mengemukakan bahwa apabila populasi memiliki jumlah lebih dari 100 orang maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% sedangkan populasi dibawah 100 orang. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampel jenuh (sensus) dengan seluruh karyawan bagian antaran 46 orang sebagai sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data penelitian memiliki dua sumber data yaitu data primer yaitu hasil data berdasarkan kuesioner penelitian dan sumber data sekunder diambil dari data kinerja perusahaan serta wawancara. Hasil penelitian akan dianalisis dan di uji secara statistik menggunakan aplikasi *SPSS 25.0*.

Hasil dan Pembahasan

Data mengenai penelitian diperoleh menggunakan instrumen angket yang sudah dibagikan kepada 46 responden dengan rincian pernyataan variabel disiplin kerja, pernyataan untuk variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan sebanyak 44 nomor pernyataan. Variabel Disiplin kerja (X_1) terdapat 11 pernyataan kuesioner dan mendapat hasil dimana pada variabel disiplin kerja bahwa kecenderungan variabel disiplin kerja masuk dalam kategori sedang sebanyak 32 responden dengan rentang jumlah 30-36. Variabel lingkungan kerja (X_2) terdapat 18 pernyataan pada kuesioner yang disebar pada karyawan sebanyak 46 orang dan mendapat hasil kecenderungan variabel lingkungan kerja termasuk dalam kategori sedang. Selanjutnya variabel kinerja karyawan (Y) hasil kuesioner pada 15 pernyataan mengenai kinerja karyawan termasuk dalam kategori sedang sebanyak 24 responden atau dalam persen 52,2%.

Hasil Penelitian

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Data penelitian yang sudah ada kemudian diuji menggunakan teknik analisis dengan bantuan *SPSS 25*.

Uji pertama adalah uji normalitas Berdasarkan pengolahan data statistik dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

Kolmogrov Smirnov	Test Statistic	(2-tailed)
	0.096	.200

Berdasarkan tabel 1 nilai *signifikansi* $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas berdistribusi normal.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
X ₁	0.986	1.014
X ₂	0.986	1.014

Uji multikolinearitas yang dilakukan mendapatkan hasil bahwa kedua variabel bebas memiliki nilai toleransi $0,986 > 0,10$ dan nilai *VIF* sebesar $1,014 < 10$ maka dapat diartikan tidak terjadi multikolinearitas pada kedua variabel bebas tersebut.

Tabel 3
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Nilai Signifikansi
X ₁	0.494
X ₂	0.471

Hasil uji linieritas variabel disiplin kerja sebesar 0,494 dan pada variabel lingkungan kerja di angka 0,471 maka nilai kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan yang linier.

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikansi
X ₁	0,862
X ₂	0,800

Uji prasyarat keempat yang dilakukan ialah uji heteroskedastisitas dengan hasil nilai signifikansi dari dua variabel bebas lebih besar dari 0,05 yaitu disiplin kerja sebesar 0,862 dan lingkungan kerja sebesar 0,800. Kesimpulan dari hasil uji diatas bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Uji ini dilakukan setelah data terbukti memenuhi persyaratan analisis. Data tersebut harus terbukti sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan. Hasil perhitungan *t* hitung disiplin kerja (X₁) sebesar 3,367 jika di masukan pada kriteria pengujian dimana *thitung* > *ttabel* yaitu $3,367 > 2,017$ dan untuk kriteria pengujian nilai probabilitas pada kolom *sig* < 0,05 yaitu 0,002. Hasil perhitungan *t* hitung lingkungan kerja (X₂) sebesar 4,742 jika di masukan pada kriteria pengujian dimana *thitung* > *ttabel* yaitu $4,742 > 2,017$ dan untuk kriteria pengujian nilai probabilitas pada kolom *sig* < 0,05 yaitu 0,000. Hasil uji regresi berganda yang dilakukan yaitu $Y = 15,886 + 0,489X_1 + 0,240X_2$ dapat dijabarkan bahwa nilai constant sebesar 15,886 nilai disiplin kerja sebesar 0,489 dan nilai lingkungan kerja sebesar 0,240. Uji *F* yang dilakukan menemukan hasil bahwa *Fhitung* > *Ftabel* ($19,080 > 3,21$) dan nilai *sig.* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh dari variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian antaran. Berdasarkan hasil yang diperoleh koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,446 jika diubah dalam persen maka sumbangan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat sejumlah 45%.

Pembahasan

Penelitian ini mengambil disiplin kerja sebagai satu dari dua variabel terhadap kinerja karyawan bagian antaran PT POS Indonesia (Persero) Indonesia Kota Surakarta dan hasilnya terbukti adanya

pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sipahelut dkk. (2021) dalam hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja yang dimiliki karyawan telah berhasil meningkatkan kinerja. Hasil yang didapat menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif memperlihatkan bahwa perilaku disiplin dan rasa bertanggung jawab yang besar dari karyawan bagian antaran mengakibatkan terselesaikannya pekerjaan dengan tepat waktu dan dapat meningkatkan hasil kerja dari bagian antaran sendiri. Suatu perusahaan juga harus memiliki peraturan dan juga standar kerja yang diimbangi dengan menyelesaikan pelanggaran karyawan, mengurangi perilaku buruk karyawan, mengelola hubungan karyawan, dan melakukan apa yang diperlukan untuk mencapai tujuan unit bisnis dan tujuan kinerja bisnis. Sesuai hasil penelitian Pratama (2016) mengatakan Tujuan perusahaan dapat dicapai oleh karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Pada hasil kuesioner nilai tertinggi di pernyataan nomor 38 “saya selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan” dan di nomor 42 “saya berusaha untuk disiplin dalam menyelesaikan suatu pekerjaan” dalam pernyataan tersebut menunjukkan bahwa karyawan bagian antaran mempunyai semangat dan disiplin dalam penyelesaian pekerjaan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya (Ilham, 2019) serta penelitian dari Hidayat dan Taufiq (2012) yang mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis kedua terbukti adanya pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian antaran di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Surakarta. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang berkaitan dengan semua faktor-faktor di luar manusia baik fisik (kebersihan, kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, tata ruang) maupun non fisik (hubungan kerja dengan atasan dan sesama karyawan) yang dapat memberikan dampak kepada hasil kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hasil perolehan kuesioner nilai tertinggi terlihat pada pernyataan kuesioner “Dekorasi diruang kerja saya yang menarik dapat menambah kenyamanan dalam bekerja” dan pada pernyataan nomor 21 “Saya membiasakan diri membuang sampah pada tempatnya” hal ini menunjukkan bahwa ruang kerja karyawan dengan dekorasi yang menarik dapat membuat karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan kebiasaan karyawan membuang sampah pada tempatnya sudah diterapkan pada setiap diri karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Putri (2019) dimana dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman menciptakan antusiasme di antara karyawan di tempat kerja dan meningkatkan kinerja. Penelitian (Arief, 2020) mengemukakan bahwa kondisi kantor yang buruk dan kebisingan yang berlebihan menyebabkan pekerjaan di bawah standar, yang merupakan tanda adanya masalah dalam industri. Pernyataan kuesioner “kebisingan yang terjadi di tempat kerja membuat konsentrasi saya terhadap pekerjaan menjadi terganggu” pernyataan tersebut memperoleh poin tertinggi dapat diartikan meskipun karyawan dalam bekerja sebagian besar pekerjaannya tidak berada di kantor namun hal tersebut dapat berpengaruh dikarenakan para karyawan harus berkonsentrasi dalam penyortiran dan pengelolaan surat & paket agar terhindar dari kiriman yang salah antar. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya Surjosuseno (2015) yang mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan pengujian uji F, dimana hasil pada tabel ANOVA dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19.080 > 3,21$) dan nilai $sig.$ lebih kecil dari 0,05 sebesar 0,000. Dengan demikian Hipotesis ketiga diterima bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian antaran. Hasil pengujian besaran kontribusi diperoleh pada tabel *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,446 (45%) artinya variabel kinerja karyawan sebesar 45% dipengaruhi variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 55% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada hasil kuesioner penelitian skor terendah Pada variabel kinerja karyawan di nomor 33 yaitu “Saya siap melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kedepannya”, mengartikan bahwa karyawan bagian antaran belum siap diberikan tanggungjawab yang lebih daripada sebelumnya. Namun kuesioner variabel kinerja karyawan dengan skor tertinggi di nomor 32 “Saya lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dibandingkan kepentingan pribadi” mengartikan bahwa karyawan fokus pada target yang harus diselesaikan. Hasil yang sudah dipaparkan sesuai dengan penelitian menurut Simbolon dan Oktafien (2021) didapatkan hasil suatu hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh seorang karyawan dengan penuh tanggung jawab dan berfokus pada tujuan perusahaan. Penelitian dari Prasetyo dkk. (2021) menemukan hasil bahwa salah satu dalam upaya peningkatan kinerja karyawan adalah dengan disiplin yang baik dan menyediakan ataupun menciptakan lingkungan kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya Tyas dan Suharyono (2018) yang mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian antaran di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Surakarta. Ditunjukkan dengan hasil regresi linier berganda dan uji t mengartikan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi maka kinerja karyawan juga akan lebih baik. Pengaruh lingkungan kerja yang bersifat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian antaran di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Surakarta. Lingkungan kerja yang nyaman dapat menunjang kinerja karyawan lebih baik lagi terbukti penelitian di bagian antaran PT Pos Indonesia (Persero) Kota Surakarta

dengan adanya bukti uji regresi linier berganda dan uji t. Adanya pengaruh secara bersama-sama disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian antaran di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Surakarta. Hasil dari uji F menunjukkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian antaran. Kesimpulan dari analisis penelitian yang telah dilakukan membuat penulis sarankan dan dapat dipakai pada masa mendatang untuk peneliti selanjutnya bisa lebih mengembangkan variabel lainnya yang masuk dalam indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Arief, M. (2020). Analisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Fega Mari Kultura, Pulau Jukung, Kepulauan Seribu, DKI Jakarta). *Jurnal Ilmiah Semarang*, 3(3), 82-102.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Rineka Cipta.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Gava Media.
- Fachreza, M., & Majid, M. (2018). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115-122.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1).
- Ilham, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Negeri Surabaya*, 7(2).
- Malau, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sansyu Precision Batam. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 487-498.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rodaskarya Offset.
- Nitisemito, A. (2010). *Manajemen personalia manajemen sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.
- Novyanti, J. (2015). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 1(3).
- Prasetyo, I. dkk., (2021). Discipline and work environmet affect employee productivity: Evidence from Indonesia. *International journal of entrepreneurship*, 25(5).
- Pratama, A. N. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Razer brothers [Thesis]. Universitas Negeri Yogyakarta
- Putri, E. dkk., (2019). The effect of work environment on employee perfomance through work disclipine. *International Journal Of Research GRANTHAALAYAH*, 7(4) 132-140.
- Simbolon, S., & Oktafien, S. (2021). Effect of work discipline an the work environment on employee performance CV. Bolon Tua. *Technium Social Science Journal*, 20(1), 704-725.
- Sipahelut, J., Erari, A., & Rumanta, M. (2021). The influence of work discipline, work ethos and work environment on employee work achievement: Lessons from Local Organization in an Emerging Country. *International Research and Critics Institute-Journal*, 4(2) 2869-2882.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Alfabeta.
- Surjosuseno, D. (2015). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi UD Pabrik Ada Plastic. *Jurnal Manajemen Bisnis AGORA*, 3(2).
- Tyas, R. D., & Suharyono, B. S. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap), *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1)
- Yafie, M. (2021). *Analisis pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan J&T express Palembang*. STIE Multi Data Palembang.