

PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.POS INDONESIA (PERSERO) RENDANG

Ni Komang Irma Bapriani¹, Anang Agung Putu Agung², I Nengah Sudja³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ¹@irmabapriani07@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to test and determine the effect of work discipline, work stress and physical work environment on employee performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Rendang. The independent variable (X) is work discipline, work stress, and work environment while the bond variable (Y) in this study is employee performance. The sample in this study were 50 employees. Sampling using saturated sampling. This study uses the classical assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, analysis of the coefficient of determination, simultaneous significance test (F), and partial test (t). The results showed that the variables of work discipline, work stress and work environment partially had a positive and significant effect on employee performance at PT. INDONESIAN POST.

Keywords: Work Discipline, Work Stress, Work Environment And Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang pesat membawa perubahan dalam kehidupan ditambah dengan persaingan usaha yang semakin ketat, sehingga hanya perusahaan yang memiliki keunggulan bersaing yang mampu memenangkan persaingan, serta meraih peluang untuk semakin berkembang. Menghadapi kenyataan tersebut Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama pembentuk keunggulan bersaing dan menjadi kunci kemajuan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kesuksesan sebuah organisasi. Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang mampu membantu dalam usaha mencapai tujuan (Sandi et al., 2019).

Berdasarkan visi yang dimiliki PT. Pos Indonesia (Persero) Rendang yaitu berupaya untuk menjadi penyedia saran komunikasi kelas dunia, yang peduli terhadap lingkungan, dikelola oleh sumber daya manusia yang profesional, sehingga mampu memberikan layanan terbaik bagi

masyarakat serta tumbuh dan berkembang sesuai dengan konsep bisnis yang sehat, maka dirasa sangat penting untuk meningkatkan kinerja dari setiap karyawan untuk mencapai visi dari PT. Pos Indonesia (Persero) Rendang tersebut. Namun, dalam peningkatan kinerja karyawan, nampaknya berbanding terbalik dengan apa yang diharapkan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) Rendang.

Fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Rendang yaitu adanya ketidaksesuaian antara apa yang telah diharapkan perusahaan dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Berdasarkan hasil penilaian kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Rendang, ditemukan beberapa permasalahan mengenai kinerja karyawan yang dinilai belum maksimal. Dilihat dari kualitas kerja yakni terdapat beberapa karyawan yang belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan, misalnya dalam pengiriman paket terdapat bugkus paket yang rusak, dilihat dari kuantitas kerja, karyawan belum mampu menyelesaikan kiriman paket yang ditetapkan PT. Pos

Indonesia (Persero) Rendang, masih terdapat kiriman paket yang terlambat diantarkan, karyawan kurang mampu menggunakan sumber daya dengan efisien, masih ada beberapa karyawan yang belum mampu menjalankan tugas secara mandiri dan kurang memiliki tanggung jawab sesuai dengan pekerjaannya. Keluhan pelanggan dapat dijadikan sebagai salah satu alat mengukur seberapa besar kepuasan atau ketidakpuasan pelanggan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Tjiptono (2018:219).

Faktor utama yang diduga mempengaruhi rendah dan cenderung menurunnya kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Rendang adalah faktor rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan, tingginya tingkat stres kerja karyawan disertai belum terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi (Lasut dkk 2018). Disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Karyono, 2021). Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku karyawan terhadap peraturan organisasi (Irawan dkk., 2021). Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Mahrizal, 2019).

Selain faktor rendahnya disiplin kerja karyawan, penurunan kinerja karyawan diduga disebabkan karena persaingan dan tuntutan kerja yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja (Suryani & Yoga, 2018). Dampak yang sangat merugikan dari adanya kecemasan yang sering dialami oleh karyawan disebut dengan stres kerja (Lestari dan Utama, 2017). Menurut Rivai (2015) stres kerja adalah suatu kondisi

ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik (Sandora dan Permadani, 2021). Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya (Afandi, 2018:65). Nitisemito (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik dapat menimbulkan dampak positif berupa semangat kerja karyawan dalam kaitannya pencapaian tujuan perusahaan.

Permasalahan lingkungan kerja fisik yang terjadi di PT. Pos Indonesia (Persero) Rendang dapat ditunjukkan melalui tata ruang antara gudang dan penerimaan paket kurang tersusun secara rapi, sehingga terlihat sempit dan ruang gerak kurang luas. Udara yang ada di sekitar perusahaan juga tercampur dengan debu dari berbagai macam barang yang ada di gudang. Suhu udara yang kurang mendukung bagi karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Rendang dapat menyebabkan terhambatnya konsentrasi karyawan dalam bekerja. Kondisi kantor juga salah satu hal yang mempengaruhi kegiatan karyawan dalam bekerja. Ruang kerja dan kamar kecil yang kurang layak, perlengkapan dan peralatan yang kurang memadai dirasakan karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Rendang. Kualitas dan kenyamanan bekerja sangat mempengaruhi proses kegiatan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan uraian latar belakang, peneliti berusaha menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terminal keberangkatan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Rendang yang meliputi: disiplin kerja, stres kerja dan lingkungan kerja fisik. Sehingga peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja

dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Rendang”.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal Setting Theory ini dikemukakan oleh Edwin Locke (1968). Teori ini mengemukakan bahwa dua cognitions yaitu values dan intentions (tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komitmen dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Fitriani dkk 2021). Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan (Hidayat dkk 2022).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku (Pranitasari dan Khotimah, 2017). Disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari

pekerjaan dan perilaku (Bagis dkk 2019). Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2018).

2.3 Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat dilihat dari munculnya emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

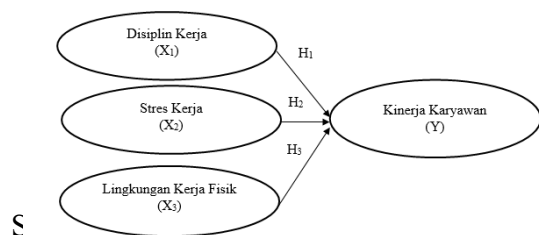
Stres kerja juga dijelaskan Nurini et al., (2017) yaitu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Sementara menurut Lantara dan Nusran (2019) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja.

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Silas dkk (2019), kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sementara menurut Septiana dan Widjaja (2020) kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja karyawan tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Menurut Lie (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.5 Hipotesis

Adapun model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut. Gambar 1 Metode Penelitian



Hipotesis:

- H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
 H₂: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
 H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

III. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penentuan Sampel

Penelitian dilakukan di PT. POS Indonesia (Persero) Rendang yang berlokasi di Jl. Gunung Agung, Rendang, Karangasem, Kabupaten Karangasem, Bali 80863. Obyek penelitian dalam penelitian ini disiplin kerja, stres kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada PT. POS Indonesia (Persero) Rendang yang berjumlah 50 orang karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh atau metode sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dokumentasi, wawancara dan metode kuesioner.

3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yaitu disiplin kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Rendang. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut $Y = 0,666 + 0,370 X_1 + 0,308 X_2 + 0,373 X_3$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
 a : Konstanta Regresi
 b : Koefisien Regresi

- X₁ : Disiplin Kerja
 X₂ : Stres Kerja
 X₃ : Lingkungan Kerja
 e : Standar error

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel disiplin kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni disiplin kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

4.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *exact. Sig. (2tailed)* sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu disiplin kerja, stres kerja dan lingkungan kerja > 0,10 dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu disiplin kerja, stres kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, stres kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Rendang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS *version 25.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, stres kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Rendang secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig
(Constant)	0,666	0,447	0,657
Displin Kerja	0,370	2,983	0,005
Stress Kerja	0,308	3,224	0,002
Lingkungan Kerja	0,373	2,273	0,028
R			0,855
R Square			0,731
Adjusted R Square			0,713
F Statistic			41,632
Signifikansi F			0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2022)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi: $Y = 1,823 - 0,197X_1 + 0,239X_2 + 0,214X_3$ Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai $\alpha = 0,666$, artinya apabila indikator Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik tidak diperhatikan, maka rata-rata Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,666.

Nilai $b_1 = 0,370$, nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) adalah sebesar 0,370 yang artinya apabila variabel Disiplin Kerja (X1) meningkat sebesar 1 maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,370.

Nilai $b_2 = 0,308$, nilai koefisien regresi Stres Kerja (X2) adalah sebesar 0,308 yang artinya apabila Stres Kerja (X2) meningkat sebesar 1 maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,308.

Nilai $b_3 = 0,373$, nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik (X3) adalah sebesar 0,373 yang artinya apabila Komunikasi (X3) meningkat sebesar 1 maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,373.

4.4 Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,855. Besarnya nilai R 0,855 ini berada diantara antara 0,800 sampai 1,000 berarti ada hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja, stres kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Rendang.

4.5 Analisis Determinasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,713 atau sebesar 71,3%. Dengan demikian besarnya pengaruh disiplin kerja, stres kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Rendang adalah sebesar 71,3% sedangkan sisanya $100\% - 71,3\% = 28,7\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

V. Uji F

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 41,632 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan makna bahwa seluruh variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Rendang. Hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain ada pengaruh secara simultan dari variabel disiplin kerja, stres kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Rendang.

4.6 Uji t (t-test)

Hasil uji t pengaruh disiplin kerja, stres kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Rendang terlihat pada Tabel 1 diatas, dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Hasil uji t pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Rendang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,983 dan nilai t tabel sebesar 1,678 dengan tingkat signifikansi 0,005 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H1 diterima.
- 2) Hasil uji t pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Rendang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,224 dan nilai t tabel sebesar 1,678 dengan tingkat signifikansi 0,002 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H2 diterima.
- 3) Hasil uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Rendang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,273 dan nilai t tabel sebesar 1,678 dengan tingkat signifikansi 0,028 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H3 diterima.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dibuktikan pada hasil uji t dari hasil uji t memiliki nilai $t_{tabel} < t_{hitung}$ yaitu $1,678 < 2,983$, yang dimana berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima dan dengan pengujian angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, dimana nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS INDONESIA. Ini

memiliki makna bahwa semakin baik Disiplin Kerja maka akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS INDONESIA.

Secara Empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian Puspita dan Widodo (2020) yang menyimpulkan bahwa secara simultan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, secara teoritis dan pembuktian secara empiris dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS INDONESIA.

2) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia

Dari analisis hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3,224$ dan t tabel sebesar 1,678 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Dimana $t_{tabel} < t_{hitung}$ dengan hitungan $1,678 < 3,224$ yang menunjukkan bahwa, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Selain itu, pengujian dilakukan dengan angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, dimana nilai signifikansi $0,005 < 0,05$, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat diketahui bahwa Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS INDONESIA. Maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS INDONESIA. Ini memiliki makna Stres Kerja yang diberikan maka Kinerja Karyawan PT. POS INDONESIA akan meningkat.

Secara teoritis hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu menurut (Andre Firmansyah, 2019) yang membuktikan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

4) Lingkungan Kerja Fisik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dibuktikan dengan perbandingan nilai t hitung = 2,273 dan t tabel sebesar 1,678 dengan nilai signifikansi sebesar 0,028. Dimana Apabila t tabel < t hitung, $1,678 < 2,273$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Selain itu, pengujian dilakukan dengan angka probabilitas signifikansi < 0,05, dimana nilai signifikansi $0,005 < 0,05$, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS INDONESIA. Ini memiliki makna bahwa semakin tinggi Lingkungan Kerja Fisik maka Kinerja Karyawan Pada PT. POS INDONESIA akan meningkat produktivitasnya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang terdahulu dari Kusumastuti dkk (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS INDONESIA.
- 2) Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS INDONESIA.
- 3) Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS INDONESIA.

5.2 Keterbatasan dan Saran

1) Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Waktu pelaksanaan penelitian yang relatif singkat. Keterbatasan ini tentunya berdampak rendahnya pengungkapan secara menyeluruh pada hubungan variabel-variabel yang diteliti, mengingat permasalahan yang dihadapi Karyawan pada suatu perusahaan yang relatif kompleks dan dinamis dari waktu ke waktu.
 - b) Banyak faktor yang menentukan Kinerja Karyawan dalam suatu perusahaan, seperti: Budaya organisasi, *Self Efficacy* (percaya diri), Kompensasi finansial dan lain sebagainya. Hal ini mengingat, upaya untuk membentuk sikap dan perilaku Karyawan
 - c) Penelitian ini hanya dilakukan dalam jangka waktu tertentu (*cross-section*), sedangkan lingkungan dapat berubah setiap saat (dinamis), sehingga penelitian ini perlu dilakukan kembali di masa mendatang
- 2) Saran
- Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:
- a) Disarankan kepada pihak manajemen untuk lebih memperhatikan lagi kehadiran setiap karyawan
 - b) Disarankan kepada pihak manajemen untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan pendapat.
 - c) Disarankan kepada pihak manajemen untuk lebih memperhatikan bangunan agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja.
 - d) Disarankan kepada pihak manajemen untuk lebih memperhatikan kinerja dari para pegawai agar tugas dapat terselesaikan dan mencapai target.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman. (2017). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Pustaka, Dalam Penelitian Dilengkapi dengan Aplikasi Program SPSS*. CV Setia.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122.
- Anastasia, F., & Ronnie, R. M. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel*. 1(4), 725–735.
- Anita, T., Tjitrosuanto, S., & Setyohadi, J. S. (2021). Stres Kerja Guru Saat Pandemi Covid-19 Ditinjau. *Research and Development Journal Of Education*, 7(1), 146–157.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21.
- Budirianti, B. L. R., Agusdin, A., & Surati, S. (2020). The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(11), 174.
- Diputra, A. A. D. P., & Surya, I. B. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2),
- Fauzi, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor Di Samsat Kota Sukabumi. *Ekonomedia*, 10(01).
- Fitriani, A. D., Sudarsyah, A., & Sutarsih, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Sma Negeri 4 Bandung. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 3(1).
- Ghozali, I. (2018). *Statistik Non-Parametrik: Teori Dan Aplikasi Dengan Program SPSS* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F., Siregar, S. M., & Reza, R. T. A. A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Dua Putra Mandiri Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 374–383.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69.
- Heryanti, Y., Ariwibowo, P., & Rosadi, N. (2021). *The Influence of Leadership Style, Motivation, and Discipline on Employee Performance of PT Intikom Berlian Mustika*. *Focus*, 1(2), 55–60.
- Hidayat, N. Y., Sayuti, J., & Miskiyah, N. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis. Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. BPFE.

- Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong Doni. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185.
<https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Karyono. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sankei Gohsyu Industries. *Jurnal JDM*, 1(2), 51.
- Kurniawan, H. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. 1(3).
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 3(1), 43–53.
- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Dunia Industri: Prespektif Tenaga Kerja*. Nas Media Pustaka.
- Lasut, J. R., Koleangan, R. A. M., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BANK BANK SULUTGO. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3993–4002.
- Lengkong, C. M., Areros, W. A., & Sambul, S. (2020). Stres Kerja dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Manado Karya Anugrah. *Productivity*, 1(3), 208–214.
- Lestari, N., & Utama, I. (2017). Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Pusat Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(12), 247366.
- Lestari, Y., Mulia, F., & Norisanti, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Ocbe Nisp Cabang Cibadak-Sukabumi (Survey Pada Karyawan Bank OCBC NISP Cabang Cibadak). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 38–45.
- Luthfi, M., & Fadhilah, Z. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Yogya Chicken Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 206–224.
- Mahrizal, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Multi Kadera Sejati, Jetis Mojokerto. *Jurnal Administrasi Dan Perkantoran Modern*, 8(3), 28–32.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Ghalia (ed.)).
- Marista, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 1(1), 39–51.
- Martini, N. P. R. (2017). Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia Pada Karyawan di Pemerintahan Kabupaten Bandung. *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 9(1), 70–79.
- MUSRADINUR. (2016). Stres Dan Cara Mengatasinya Dalam Perspektif Psikologi. *Jurnal Edukasi*, 2(2), 183–200.
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198.
- Nurini et al. (2017). Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Karyawan di PT. PLN (Persero)

- TJBT APP Cirebon. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(2).
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2017). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Lentera Bisnis*, 6(1), 113–130.
- Puspita, D., & Sri, W. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Persada Arkana Buana, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen UNSURYA*, 1(1), 26–41.
- Rivai, V. Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Edisi ke-7 (ed.)). PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (edisi 13 j). Salemba Empat.
- Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2).
- Samino, Sari, N., & Karlina, K. (2018). Analisis Faktor Stres Kerja Pada Perawat Rawat Inap di RSUD dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung. *Jurnal Dunia Kesmas*, 7(3), 115–121.
- Sandi, Q., Syukri, A., & Anwar US, K. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Kajian Pendidikan Islam Dan Studi Islam*, 2(2), 63–84.
- Sandora, M., & Permadani, V. A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 12(4), 455–467.
- Septiana, S., & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 643.
- Siagian, P. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Pt Bumi Aksara, Jl Sawo Raya No. 18.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Silas, B., Adolfini, & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4630–4638.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siregar, S. 2017. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Penerbit Kencana.
- Siswanto, B. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Baru.
- Suciati, O. D., Hidayat, R., & Azizah, A. N. (2022). Analisis Kinerja Pegawai dalam Memberikan Pelayanan Administrasi di Kecamatan Majalaya Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(4).
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 276.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Supriatin, D., Amelia, S. R., Roshela, Y. I., & Purbalingga, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira Journal of Economics and Business (PJEB)*, 1(1), 1–7.
- Suryani, N. K., & Yoga, G. A. D. M. (2018). Ni Kadek Suryani Konflik dan Stres *Widya Manajemen*, 1(1), 99–113.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS*

- (*Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*), 3(1), 16.
- Sya'rani, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Aparatur Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Selatan. *KINDAI*, 14(1), 68.
- Tjiong Fei Lie, H. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1–6.
- Tjiptono, F. (2018). *Strategi Pemasaran* (Edisi Empat). Andi Offset.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 56–61.
- Wirya, K. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. BPR Sedana Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 50–60.