



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia Jakarta Barat

Elsa Fajarini ^{1*}, Lili Sularmi ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

*Corresponding author: elsa.fajarini02@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Diterima : Maret 2025

Disetujui : April 2025

Diterbitkan : Juli 2025

Keywords:

Physical Work Environment,
Work Discipline, Employee
Performance

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of the physical work environment and work discipline on employee performance, both partially and simultaneously, at PT. Pos Indonesia Jakarta Barat. This research method uses a quantitative approach with saturated sampling. The data collection methods used are primary and secondary data. The population in this study consists of 70 respondents. Data analysis using SPSS version 26. The analytical techniques used are validity testing, reliability testing, classical assumption testing, normality testing, multicollinearity testing, heteroscedasticity testing, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient testing, coefficient of determination testing, and hypothesis testing. The results of the research on Physical Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT. Pos Indonesia Jakarta Barat are indicated by the multiple linear regression equation $Y = 3,401 + 0,050 X_1 + 0,842 X_2$. This is evidenced by the simultaneous hypothesis test results showing that the calculated F value is greater than the table F value ($33,543 > 3,13$), and is reinforced by a significance value of $0.000 < 0.05$. Therefore, it can be concluded that the Physical Work Environment (X_1) and Work Discipline (X_2) have a significant simultaneous effect on Employee Performance. (Y).

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja Fisik,
Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan pada PT Pos Indonesia Jakarta Barat. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 responden. Analisis data menggunakan program SPSS versi 26. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia Jakarta Barat ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 3,401 + 0,050 X_1 + 0,842 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel ($33,543 > 3,13$) dan diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau instansi pasti memiliki peran penting dalam bidang hubungan masyarakat (public relations), yang berfungsi sebagai jembatan dalam hubungan internal dan eksternal. Public relations merupakan aspek manajerial yang sangat diperlukan untuk menjaga kelancaran komunikasi dalam organisasi. Begitu pula dengan PT Pos Indonesia, sebuah Badan

Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki peran penting dalam berbagai sektor layanan di Indonesia. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam layanan pengiriman dan logistik, PT Pos Indonesia telah melakukan banyak inovasi, termasuk pemanfaatan teknologi digital untuk memperbaiki layanan dan efisiensi operasional. Dengan menggunakan platform digital, perusahaan dapat memperluas jaringan, memanfaatkan big data untuk analisis pasar, dan menerapkan teknologi Internet of Things (IoT) untuk melacak kiriman. Inovasi-inovasi ini menjadi kunci penting bagi PT Pos Indonesia untuk mempertahankan daya saing di pasar yang semakin kompetitif.

Peranan manajemen di PT Pos Indonesia sangat vital dalam keberhasilan operasional perusahaan. Manajemen bertanggung jawab untuk melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap kinerja perusahaan, serta merancang strategi pelayanan yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Dengan demikian, peranan manajemen tidak hanya terbatas pada pengelolaan operasional harian, tetapi juga meliputi perencanaan jangka panjang untuk menghadapi tantangan dan peluang di masa depan. Sumber Daya Manusia (SDM) juga memiliki peran yang sangat besar dalam mencapai tujuan perusahaan. SDM tidak hanya berfungsi sebagai motor penggerak yang mengelola pegawai, tetapi juga dalam merancang strategi pengembangan kompetensi sesuai dengan perkembangan zaman.

PT Pos Indonesia, yang memiliki berbagai layanan seperti pengiriman barang, logistik, dan transaksi keuangan, telah berkembang pesat. Perusahaan ini memiliki 6 kantor regional, 42 kantor cabang utama, dan 168 kantor cabang yang tersebar di seluruh Indonesia, dengan tujuan memberikan layanan yang mudah dijangkau oleh masyarakat di berbagai wilayah. Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan, karena seberapa baik kinerja pegawai akan sangat berpengaruh terhadap hasil yang dicapai perusahaan. Kinerja merupakan hasil dari aktivitas kerja yang diharapkan, yang mengukur sejauh mana seorang pegawai berhasil memenuhi target dan menjalankan tugas dengan efektif dan efisien.

Menurut Asrawan dkk (2020:63), kinerja adalah hasil yang diperoleh dari pencapaian individu berdasarkan level yang telah ditentukan. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja individu, dan oleh karena itu kinerja masing-masing pegawai akan berkontribusi langsung terhadap kinerja keseluruhan perusahaan. Penilaian kinerja penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kemajuan atau penurunan dalam pencapaian target yang ditetapkan. Robbins (2016:260) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai pegawai dalam pekerjaannya, yang dinilai berdasarkan kriteria tertentu. Oleh karena itu, pemantauan dan evaluasi kinerja pegawai menjadi hal yang esensial bagi perusahaan.

Melihat data penilaian kinerja pegawai di PT Pos Indonesia Jakarta Barat pada tahun 2020 hingga 2022, dapat dilihat bahwa meskipun ada sedikit peningkatan pada beberapa aspek kinerja, hasil yang dicapai belum sepenuhnya memenuhi target yang telah ditetapkan. Pada aspek kualitas, ketepatan waktu, dan inisiatif, meskipun ada kenaikan, pencapaian kinerja pada tahun 2022 masih belum mencapai 100%. Khususnya pada aspek ketepatan waktu yang tercatat 70%, serta aspek komunikasi yang mengalami penurunan pada tahun 2022. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di PT Pos Indonesia Jakarta Barat masih perlu ditingkatkan agar dapat mencapai standar yang diinginkan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan semangat dan motivasi pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu udara, kebisingan, serta fasilitas lain yang mendukung kenyamanan kerja berperan besar dalam menciptakan suasana kerja yang produktif. Berdasarkan hasil survei terhadap lingkungan kerja fisik di PT Pos Indonesia Jakarta Barat pada tahun 2023, sebagian besar pegawai (70%) merasa bahwa lingkungan fisik tempat mereka bekerja cukup mendukung, meskipun masih ada 30% pegawai

yang merasa tidak puas. Faktor pencahayaan dan udara yang kurang sesuai dengan kebutuhan kerja menjadi masalah utama yang perlu diperbaiki.

Namun, selain lingkungan kerja fisik, kedisiplinan juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku pegawai dalam mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan. Kurangnya kedisiplinan dalam hal ketepatan waktu dan ketaatan terhadap prosedur perusahaan akan menurunkan efisiensi dan produktivitas kerja. Disiplin kerja tidak hanya mencakup kedatangan tepat waktu, tetapi juga ketaatan terhadap berbagai aturan yang ada di perusahaan. Menurut Sutrisno (2019:94), disiplin kerja merupakan sikap pegawai yang mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan dan nilai-nilai yang berlaku di tempat kerja. Disiplin ini penting untuk mencapai tujuan perusahaan, karena tanpa kedisiplinan, pekerjaan akan terganggu, dan tujuan yang ingin dicapai menjadi sulit untuk terwujud.

Data absensi kerja di PT Pos Indonesia Jakarta Barat menunjukkan bahwa meskipun ada penurunan tingkat ketidakhadiran pegawai dari tahun 2020 hingga 2022, tingkat ketidakhadiran masih cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan masih menjadi tantangan yang perlu diatasi oleh perusahaan. Ketidakhadiran yang tinggi bisa berpengaruh terhadap kelancaran operasional perusahaan, dan ini menjadi salah satu aspek yang perlu diperbaiki agar kinerja pegawai dapat optimal. Pada tahun 2022, meskipun ketidakhadiran pegawai menurun, namun angka absensi yang masih mencapai 15,3% menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai masih menjadi masalah yang memerlukan perhatian serius.

Penegakan disiplin menjadi hal yang krusial dalam mengatasi masalah absensi. Salah satu langkah yang dapat diambil oleh perusahaan adalah memberikan sanksi yang tegas terhadap pegawai yang tidak hadir tanpa alasan yang jelas. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan mereka dan untuk menumbuhkan kedisiplinan yang lebih baik. Perusahaan juga perlu memberikan pelatihan dan sosialisasi yang lebih efektif mengenai kebijakan dan prosedur yang ada, agar pegawai lebih memahami pentingnya kedisiplinan dalam bekerja. Tanpa adanya penegakan yang tegas, pegawai mungkin tidak akan merasa terikat untuk mematuhi aturan yang ada, yang dapat berakibat pada turunnya kualitas pekerjaan.

Berdasarkan data disiplin kerja di PT Pos Indonesia Jakarta Barat pada tahun 2023, beberapa indikator disiplin masih belum dijalankan dengan baik. Misalnya, banyak pegawai yang datang terlambat, mengabaikan kebijakan perusahaan, dan tidak menjalankan prosedur yang telah ditetapkan. Hal ini bisa terjadi karena kurangnya pengawasan yang efektif dan kurangnya pemahaman pegawai terhadap pentingnya disiplin kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa sistem pengawasan dan penegakan aturan berjalan dengan baik, agar SOP yang telah disusun dapat dijalankan dengan tepat dan kinerja pegawai bisa ditingkatkan.

Gap penelitian yang dapat ditemukan dalam kajian ini adalah kurangnya penelitian yang mengkaji hubungan antara faktor lingkungan fisik dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai secara lebih mendalam. Beberapa penelitian sebelumnya hanya menekankan pada faktor internal perusahaan atau hanya fokus pada satu variabel tanpa memperhitungkan pengaruh variabel lain yang juga penting. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut yang menggabungkan berbagai faktor tersebut dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawainya secara holistik. Penelitian ini juga dapat membantu PT Pos Indonesia untuk mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan, baik dari segi manajemen, kedisiplinan pegawai, ataupun lingkungan fisik kerja.

KAJIAN LITERATUR

Lingkungan Kerja Fisik

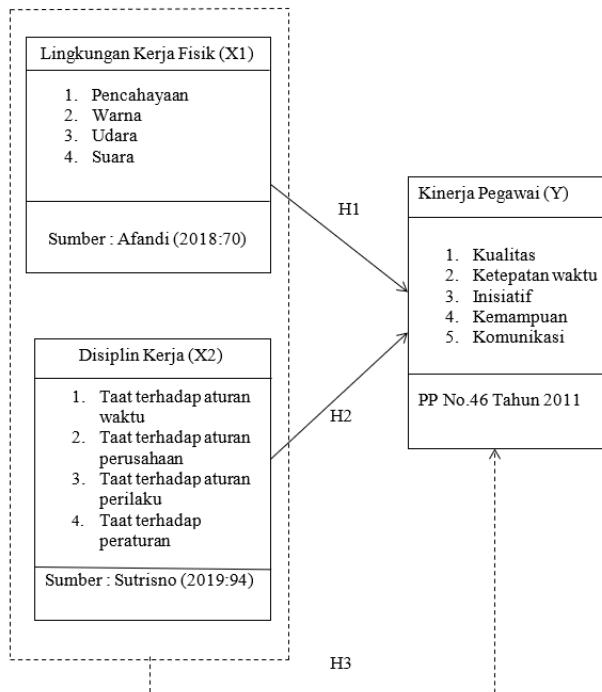
Menurut Afandi (2018:70) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Sedarmayanti (2018:26) lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja akan memengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Mangkunegara (2020:83) Lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas yang diembankan. Menurut Supardi Arianto dan Kurniawan (2020:21) lingkungan kerja fisik adalah kondisi dimana mampu memberi rasa aman, nyaman, dan menyenangkan baik secara fisik maupun non fisik sehingga memunculkan ketenangan dalam bekerja. Dari beberapa pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya agar karyawan dapat merasa aman dan nyaman.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan. Menurut Sutrisno (2019:94) disiplin kerja adalah sikap atau perilaku pegawai yang menunjukkan norma-norma yang berlaku di tempat kerja. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dari pendapat para ahli tersebut bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran seseorang pegawai dalam menjaga sikap dan perilaku untuk menaati aturan yang berlaku sesuai dengan prosedur yang ada pada perusahaan.

Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2016:260) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dapat dicapai oleh karyawan dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Undang-undang aparatur Negara sipil (UUD ASN) di Indonesia berkaitan dengan pegawai negeri sipil (PNS) dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif, efisien, dan profesional untuk mencapai tujuan Negara. Dalam PP No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS yaitu menggabungkan antara penilaian perilaku sasaran kerja dengan penilaian perilaku kerja. Menurut Bangun (2019:231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan yang mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat melakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Menurut Ekasari (2020:22) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Jakarta Barat
- H2: Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Jakarta Barat
- H3: Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Jakarta Barat.

METODE PENELITIAN

Jenis dari penelitian adalah kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dimana peneliti mengumpulkan data dengan menetapkan terlebih dahulu konsep sebagai variabel – variabel yang berhubungan dan berasal dari teori yang sudah ada. Sesuai dengan judul yang dikemukakan dan berdasarkan pada rumusan masalah yang ada maka objek yang dikaji dalam penelitian ini adalah Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dalam penelitian ini diperlukan data yang relevan dengan objek yang diteliti. Dan untuk pengumpulan data tersebut berlokasi di Jl. Raya Daan Mogot No.20, RT.13/RW.3, Wijaya Kusuma, Kec. Grogol petamburan, Kota Jakarta Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT Pos Indonesia Jakarta Barat bagian operasi yang berjumlah 70 pegawai. Menurut Sugiyono (2017:81) Sampel merupakan sebagian dari populasi yang dikumpulkan dengan metode tertentu, yang juga mempunyai ciri-ciri yang jelas dan lengkap sehingga dianggap mewakili populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2019:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indoensia Jakarta Barat yang berjumlah 70 pegawai. Metode sampling yang digunakan metode sensus atau sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:262) regresi linear berganda merupakan analisis regresi yang menjelaskan hubungan antara peubah respon (variabel dependen) dengan faktor –faktor yang mempengaruhi lebih dari satu prediktor (variabel independen). Uji parsial atau uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh atau variabel independen secara individual

dalam menerangkan variasi variabel independen. Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.14667462
	Absolute	.064
Most Extreme Differences	Positive	.048
	Negative	-.064
	Test Statistic	.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data output SPSS 26 (2025)

Pada tabel 1 dapat dilihat informasi terdistribusi dengan normal diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) senilai $0,200 > 0,05$. Dengan demikian hal tersebut menunjukkan bahwa asumsi distribusi permasaan pada uji ini dikatakan Normal.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Model	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.632	1.582
	Fisik		
	Disiplin Kerja	.632	1.582

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel 2 diatas hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi dan berdasarkan tabel *coefficients* nilai VIF $1,582 < 10,00$ antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja.

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.710 ^a	.505	.489	3.26604	1.590
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2025)

Dari data pada tabel 3 uji autokorelasi dengan menggunakan metode *Durbin Watson* yaitu sebesar 1,590 nilai tersebut berada pada rentang skala interval 1,550 – 2,460 dengan keterangan tidak adanya autokorelasi yang terjadi pada hasil uji autokorelasi.

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		B	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	5.047	2.632		1.917	.060
	Lingkungan Kerja Fisik	.091	.055	.253	1.654	.103
	Disiplin Kerja	-.142	.075	-.289	-1.887	.064

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil dari output SPSS 26 diatas yang terdapat pada tabel 4.17 diketahui nilai signifikansi (sig.) untuk variabel (X1) senilai 0,103 sementara nilai signifikansi untuk variabel (X2) senilai 0,64. Karena signifikansi kedua variabel diatas > 0,05 maka dapat disimpulkan dalam uji heterokedastisitas tidak terjadi gangguan dalam model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Coefficients ^a				
		B	Std. Error	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t
1	(Constant)	24.242	4.230			5.731
	Lingkungan Kerja Fisik	.439	.098	.480	.480	4.474

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2025)

Pada tabel 5 berdasarkan hasil perhitungan maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut : $Y=24,242+0,439X_1$ Artinya hasil dari konstanta sebesar 24,242 nilai ini menunjukan bahwa pada saat Lingkungan Kerja Fisik (X1) bernilai nol maka Kinerja Pegawai (Y) akan tetap bernilai 24,242. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,439 (positif) yaitu menunjukan pengaruh yang searah yang diartikan jika Lingkungan Kerja Fisik ditingkatkan sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,439.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Coefficients ^a				
		B	Std. Error	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t
1	(Constant)	3.568	4.767			.748
	Disiplin Kerja	.886	.107	.710	.710	8.302

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2025)

Pada tabel 6 berdasarkan hasil perhitungan maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut : $Y=3,568+0,886X_2$ Artinya hasil dari konstanta sebesar 3,568 nilai ini menunjukan bahwa pada saat Disiplin Kerja (X2) bernilai nol maka Kinerja Pegawai (Y) akan tetap bernilai 3,568. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,886 (positif) yaitu menunjukan pengaruh yang searah yang diartikan jika Lingkungan Kerja Fisik ditingkatkan sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,886.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	3.401	4.859		.700 .486
	Lingkungan Kerja Fisik	.050	.102	.055	.490 .626
	Disiplin Kerja	.842	.139	.674	6.039 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil tabel 7 di atas perhitungan regresi linier berganda diperoleh persamaan : $Y=3,401+0,050X_1+0,842X_2$ Dapat disimpulkan nilai konstanta dengan nilai 3,401 menunjukkan bahwa jika faktor (X1) dan (X2) tidak ditemukan, variabel Y akan mempunyai nilai sebanyak 3,401 dan koefisien Lingkungan Kerja Fisik (X1) senilai 0,050 berarti bahwa dengan tetapnya nilai konstanta serta tanpa adanya perubahan pada faktor X2, setiap peningkatan 1 unit pada faktor (X1) akan berdampak pada transformasi variabel (Y) sebanyak 0,050. Skor ketetapan Disiplin Kerja sejumlah 0,842 bersifat positif dan menunjukkan pengaruh searah yang artinya Kinerja Pegawai akan dalam tingkatan dalam X2.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi (X1) Terhadap (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	.480**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	69	69
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.480**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	69	70

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2025)

Pada tabel 8 dapat dilihat hasil uji koefisien korelasi variabel Lingkungan kerja Fisik (X1) pada Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai 0,480 yang dimana nilai tersebut termasuk dalam rentang interpretasi 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan sedang.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Korelasi (X2) Terhadap (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.709**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	69	69
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.709**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	69	70

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2025)

Pada tabel 9 dapat dilihat hasil uji koefisien korelasi variabel Disiplin Kerja (X2) pada Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai 0,709 yang dimana nilai tersebut termasuk dalam rentang interpretasi 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi (X1) Dan (X2) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.489	3.26747
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik				

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2025)

Tabel 10 menunjukkan bahwa terdapat skor R koefisien korelasi sebanyak 0,710 yang menandakan keterkaitan yang kuat antara faktor (X1) dan faktor (X2) dengan variabel (Y) dalam rentang interpretasi koefisien korelasi 0,60- 0,799.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (X1) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.480 ^a	.230	.219	4.04087
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik				

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2025)

Pada tabel 11 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,230 yang berarti 23,0% adanya kecocokan yang sempurna dari ketepatan perkiraan model dan 77% sisanya disebabkan oleh faktor lain yang tidak dikaji didalam analisis ini.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (X2) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.502	.495	3.24888
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2025)

Pada tabel 12 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,502 dapat dirangkumkan untuk faktor X2 mempunyai dampak kepada Y senilai 50,2% dan 49,8% sisanya disebabkan oleh faktor lain yang tidak dikaji didalam analisis ini.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (X1) Dan (X2) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.489	3.26747
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik				

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2025)

Pengujian pada tabel 13 terdapat skor R Square senilai 0,504 hal ini menunjukan bahwa faktor X1 dan X2 mempunyai dampak senilai 50,4% kepada faktor Y yakni Kinerja Pegawai Sedangkan faktor lain yang tidak penulis teliti mempengaruhi sebesar (100-50,4%)= 49,6%.

Tabel 14. Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.242	4.230		5.731	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.439	.098	.480	4.474	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 14 di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 4,474 dan nilai t tabel 1,995 maka dapat dinyatakan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,000 $<$ 0,05, sehingga H_01 ditolak dan H_{a1} diterima.

Tabel 15. Uji Hipotesis Uji t Variabel Disiplin Kerja (X2)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.628	4.809		.754	.453
Disiplin Kerja	.885	.108	.709	8.223	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2025)

Tabel 15 memperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($8,223 > 1,995$) dan memiliki signifikansi sebesar 0,000 $<$ 0,05. Hal ini berarti H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 16. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	716.231	2	358.115	33.543	.000 ^b
Residual	704.639	66	10.676		
Total	1420.870	68			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Data diolah SPSS 26(2025)

Pada tabel 16 menunjukkan bahwa skor F hitung yaitu 33,543 melebihi F tabel sebesar 3,13 dengan signifikan 0,000 $<$ 0,05 maka sebagai outputnya H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia Jakarta Barat.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis perhitungan menunjukkan terdapat $Y=24,242+0,439X_1$ hasil dari konstanta sebesar 24,242 nilai ini merupakan bahwa pada saat lingkungan kerja fisik (X_1) bernilai nol maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 24,242. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,439 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah dapat diartikan jika lingkungan kerja fisik ditingkatkan sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,439. Korelasi antara variabel lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,480 nilai tersebut termasuk dalam rentang interpretasi 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan sedang. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi (R^2)

sebesar 0,230 atau 23% artinya variabel lingkungan Kerja Fisik (X_1) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dan 77% sisanya disebabkan oleh faktor lain yang tidak dikaji didalam analisis. Pada perhitungan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 4,474 dan nilai t tabel 1,995 maka dapat dinyatakan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel, sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik (X_1) Terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT Pos Indonesia Jakarta Barat. Menurut Andi Sopiandi, Leni Febriani Gea Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Pamulang, Vol 3 (2) ISSN 2775-6076 Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawaipada PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada hasil output persamaan regresi linier sederhana ialah $Y=3,568+0,886X_2$ hasil dari nilai konstanta sebesar 3,568 nilai ini menunjukan bahwa pada disiplin kerja (X_2) bernilai nol makan kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 3,568, koefisien regresi sebesar 0,886 dapat diartikan jika lingkungan fisik (X_2) ditingkatkan sebesar satu-satuan makan akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,886. Dan nilai uji koefisien korelasi variabel disiplin kerja (X_2) pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,709 nilai tersebut temasuk dalam rentang interpretasi 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat, dalam koefisien determinasi (*R Square*) diperoleh 0,502 dapat dirangkumkan untuk faktor didiplin kerja (X_2) mempunyai dampak kepada kinerja pegawai (Y) senilai 50,2% dan sisanya 49,8% dipengaruhi elemen lain. Sedangkan dalam hasil uji t di dapat nilai t hitung $>$ t tabel ($8,223 > 1,995$) maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima dapat diartikan bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. Pos Indonesia Jakarta Barat. Menurut Veritia, Lili Sularmi, Feb Amni Hayati Jurnal Manajemen , Vol 6 N0.4 Oktober 2023 , ISSN 2621-3389 Nilai koefisien determinasi sebesar 20,9% dan uji hipotesis menghasilkan nilai $t > t$ tabel atau ($3,914 > 1,671$). Selanjutnya lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana sebesar $Y = 15,170 + 0,661X_2$ dan koefisien korelasi sebesar 0,723. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,3% dan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel atau ($7,968 > 1,671$). Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 3,697 + 0,338X_1 + 0,603X_2$ dan koefisien korelasi sebesar 0,793. Nilai koefisien determinasi sebesar 62,9%, sedangkan sisanya sebesar 37,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai F-hitung $>$ F-tabel atau ($48,302 > 3,159$).

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan analisis diperoleh $Y= 3,401+0,050X_1+0,842X_2$ merupakan nilai persamaan regresi linier berganda dengan nilai konstanta sebesar 3,401, koefisien lingkungan kerja fisik (X_1) senilai 0,050 dapat diartikan bahwa dengan tetapnya nilai konstanta serta tanpa adanya perubahan pada faktor disiplin kerja (X_2) setiap peningkatan 1 unit pada fakto lingkungan kerja fisik (X_1) akan berdampak transformasi variabel (Y) sebanyak 0,050 dan skor ketetapan disiplin kerja (X_2) sejumlah 0,842 bersifat positif. Dan dalam skor R koefisien korelasi sebanyak 0,710 yang menandakan keterkaitan yang kuat antara lingkungan kerja fisik (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) dalam rentang interpretasi koefisien korelasi 0,60 – 0,799 artinya tingkat hubungan pada variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang positif atau tergolong (kuat). Hal tersebut juga dapat dibuktikan pada uji koefisien determinasi dalam skor *R Square* mendapatkan nilai 0,504 dapat diketahui bahwa lingkungan kerj fisik (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempunyai dampak senilai 50,4% kepada kinerja pegawai (Y). Uji hipotesis menunjukan nilai F hitung $>$ F tabel dengan nilai $33,543 > 3,13$ maka sebagai outputnya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara

lingkungan kerja fisik (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. Pos Indonesia Jakarta Barat. Menurut Ading Sunarto, Derita Qurbani, Shelby Virby Jurnal Ilmiah Manajemen FOKAMMA Universitas Pamulang, Vol 4 No.1 ISSN 2598- 9545 Hasil penelitian ini menunjukkan, Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja (Y) yaitu, $Y=24,952+0,444X_1$ “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)” yaitu, $Y=24,271+0,608X_1$ “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y)” yaitu, $Y=26,185+0,556X$ “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y)”, hal ini dibuktikan dengan hasil persamaan regresi berganda adalah $Y = 18,222 + 0,191(X_1) + 0,286(X_2) + 0,240(X_3)$.

KESIMPULAN

Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT Pos Indonesia Jakarta Barat. Lingkungan Kerja Fisik (X_1) memiliki hubungan sedang dengan kinerja pegawai (nilai korelasi 0,480) dan pengaruh signifikan berdasarkan uji t (t hitung $4,474 > t$ tabel 1,995). Disiplin Kerja (X_2) memiliki hubungan kuat dengan kinerja pegawai (nilai korelasi 0,709) dan pengaruh signifikan (t hitung $8,223 > t$ tabel 1,995). Secara simultan, keduanya berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien korelasi 0,710 dan nilai F hitung $33,543 > F$ tabel 3,13.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar, S.I.P., M.M (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Sleman: Deepublish
- Astri Dwi Andriani (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: CV. Tohar Media.
- Azharuddin, R. A., & Mukzam, M. D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bali Age Surabaya).
- Edi Winata (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja, Lombok Tengah, NTB: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia
- Gresida, N. W. P., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- I Wayan Gede Suarjana (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Widina Bakti Persada Bandung
- Ilham, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen, 7(2), 507-513.
- Ilham, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 7(2), 507-513.
- Ita Rahmawati, Lailatus Sa'adah (2020). Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Jayusman, H., Setyorini, W., & Prakasa, A. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara. Magenta, 9(2), 75-82.
- Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 72(2), 166-174. Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 81.

- Kustanto, D. A., & Harsoyo, T. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(1).
- Lestary,L & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Jakarta 3(2), 94-103
- Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 703-713.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Rivalita, C., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai outsource cleaning service di universitas telkom. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(4), 509-522.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pt. esun internasional utama indonesia BATAM. *EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 118-128.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Akasara
- Supriadi (2024). *KINERJA PEGAWAI: Sebuah Tinjauan Empiris dari Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja*. Gowa: CV. Ruang Tentor
- Veritia, V., Sularmi, L., & Hayati, F. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Soeka Buana Bekasi. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 880-887.