

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN ANTARAN PADA PT.POS  
INDONESIA (PERSERO) DI KOTA PADANG**

*THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON THE  
PERFORMANCE OF DELIVERY EMPLOYEES PT. POS INDONESIA (PERSERO) IN  
THE CITY OF PADANG*

**M. Andre Vernandes; Rice Haryati; Susi Yulianty**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti

Email: [fernandezmanagement7@gmail.com](mailto:fernandezmanagement7@gmail.com); [rice.haryatii@gmail.com](mailto:rice.haryatii@gmail.com); [susysylqu@gmail.com](mailto:susysylqu@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antarana Pada PT. Pos Indonesia (Persero). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan riset lapangan dan riset pustaka. Data penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan adalah 35 orang karyawan PT. Pos Indonesia (Persero). Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil regresi dan uji hipotesis menunjukkan bahwa (1) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antarana pada PT.Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. (2) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antarana pada PT.Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. (3) Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antarana pada PT.Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. Besarnya kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan antarana pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang adalah sebesar 61,6% sedangkan sisanya 38,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya motivasi kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

**Kata kunci :** Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of the work environment and work discipline on the performance of the employees of PT. Pos Indonesia (Persero). The data collection method used in this research is using field research and library research. The data of this study used primary data obtained from the results of distributing questionnaires. The sample used is 35 employees of PT. Pos Indonesia (Persero). Data analysis used multiple linear regression analysis, t test, F test and coefficient of determination. The results of the regression and hypothesis testing show that (1) the work environment partially has a positive and significant effect on the performance of the employees at PT. Pos Indonesia (Persero) in the city of Padang. (2) Work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance at PT. Pos Indonesia (Persero) in the city of Padang. (3) The work environment and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Pos Indonesia (Persero) in the city of Padang. The magnitude of the contribution of the influence of the work environment and work discipline on the performance of employees at PT. Pos Indonesia (Persero) in Padang City is 61.6% while the remaining 38.4% is influenced by other variables not examined in this study, for example work motivation, work safety and health, job satisfaction and so on.*

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya dalam suatu perusahaan menjadi fokus bagi kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam setiap kegiatan perusahaan. Meskipun terdapat banyak sarana dan prasarana, serta sumber daya, perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik tanpa bantuan sumber daya manusia. Dengan demikian, sumber daya manusia adalah kunci dari segala kebutuhan mereka. Sumber daya manusia yang berkinerja tinggi menentukan profitabilitas perusahaan. Perusahaan dapat berkembang dan bertahan dalam lingkungan yang kompetitif, jika didukung oleh kinerja karyawan yang mumpuni di bidangnya.

Lingkungan kerja merupakan isu yang sangat menarik dan penting, karena telah terbukti memberikan manfaat yang besar bagi individu, masyarakat dan organisasi. Lingkungan kerja yang bersih mendatangkan rasa nyaman serta mendukung karyawan untuk kerja secara maksimal. Di sisi lain, kurangnya lingkungan kerja mengurangi beban kerja karyawan.

Keadaan lingkungan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padang yang kurang kondusif seperti kurangnya kebersihan dalam lingkungan kerja diruang antaran Kantor Pos Padang dimana sudah tidak memenuhi standar pelayanan publik mengakibatkan kurangnya kenyamanan pegawai, kurangnya sirkulasi udara yang segar diruang kerja antaran Kantor Pos Padang yang membuat pegawai sangat merasakan gerah saat bekerja, kurangnya penerangan cahaya diruang kerja antaran Kantor Pos Padang dan kurangnya fasilitas alat komputer yang modern diruang kerja. Kelengkapan sarana pendukung sangat perlu dilengkapi untuk bekerja dan yang lainnya. Berdasarkan hasil wawancara pada Manager Antaran di Kantor Pos Indonesia (Persero) Padang sebagai observasi awal penelitian, terdapat beberapa mengenai keluhan karyawan yang berkenaan dengan lingkungan kerja pegawai yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Studi mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan cukup banyak diteliti sebelumnya, seperti penelitian dari Kusniawati (2014) dimana hasilnya adalah lingkungan kerja serta disiplin kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Gapuraning Rahayu Ciamis.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ferawati (2017) dimana hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan secara parsial dan bersama-sama.

Faktor yang bisa membantu karyawan mewujudkan tujuan perusahaan ialah disiplin kerja karyawan. Dengan demikian, orang atau karyawan tersebut siap untuk mengikuti semua aturan dan menjalankan tugasnya secara sukarela atau sesuai kebutuhan. Masalah penurunan produktivitas pegawai disebabkan kurangnya disiplin kerja. Berdasarkan wawancara dengan manajer pengiriman PT. Pos Indonesia (Persero) Padang PT. Kinerja pegawai Pos Indonesia (Persero) Padang dikatakan sedang menurun.

Berikut data persentase keterlambatan karyawan antaran di PT.Pos Indonesia (Persero) Padang selama periode bulan Mei sampai Desember 2020.

**Tabel 1.1**  
**Persentase Keterlambatan Karyawan Antaran PT.Pos Indonesia (Persero)**  
**Padang Periode Mei – Desember 2020**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Karyawan terlambat</b>	<b>Persentase (%)</b>
Mei	35	11	31%
Juni	35	10	28%
Juli	35	8	23%
Agustus	35	12	34%
September	35	10	28%
Oktober	35	9	25%
November	35	11	31%
Desember	35	13	37%

*Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Padang(2020)*

Berdasarkan dari tabel 1. maka dapat dilihat bahwa tingkat disiplin kerja pada karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Padang Karena setiap Periode Mei sampai Desember 2020 masih saja ada karyawan yang terlambat masuk kerja. Keterlambatan ini akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan sehingga hal ini bisa merugikan perusahaan dan perlu dihindari.

Perusahaan telah membuat peraturan tegas bahwa jika terdapat karyawan yang tidak taat aturan serta terlambat masuk kantor, perusahaan bisa menahan gaji karyawan menurut aturan untuk karyawan. Namun adanya kebijakan ini, masih saja didapati karyawan yang melanggar aturan.

PT. Pos Indonesia (Persero) Padang adalah suatu BUMN yang bergerak di bidang jasa kurir, logistik dan transaksi keuangan PT. Pos Indonesia (Persero) Padang harus memahami bahwa produktivitas karyawan sangat penting bagi perusahaan, tetapi karakteristik setiap orang berbeda, yang menyebabkan kinerja setiap karyawan berbeda. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada PT.Pos Indonesia (Persero) Padang, terdapat beberapa permasalahan yang cukup menghambat kinerja karyawan antaran.

**Tabel 2.**  
**Rekapitulasi Kinerja Karyawan Antaran PT.Pos Indonesia (Persero)**  
**Padang Periode bulan Mei sampai Desember 2020**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Kiriman</b>	<b>Berhasil Antar</b>	<b>Gagal Antar</b>
Mei	17.194	16.353	841
Juni	28.404	27.259	1.145
Juli	23.577	23.379	198
Agustus	24.855	23.857	998
September	21.306	20.795	511
Oktober	27.296	25.995	1.301
November	26.266	24.904	1.362
Desember	31.019	29.551	1.468

*Sumber : PT.Pos Indonesia (Persero) Kota Padang (2020)*

Berdasarkan dari tabel 2 dapat dilihat bahwa hasil pencapaian kinerja karyawan Antaran pada PT.Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang masih belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Jika diperhatikan maka pencapaian status berhasil antar kiriman pos cenderung menurun dan masih banyak status kiriman pos yang gagal antar pada Periode bulan Mei – Desember 2020. Sehingga perlu diketahui faktor penyebab menurunnya angka berhasil antaran tersebut. Hal ini bisa disebabkan lingkungan kerja yang kurang menunjang sehingga karyawan kurang mampu mencapai kinerja yang maksimal.

Sangat sulit untuk melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan, masalah ini biasanya terkait dengan sumber daya manusia. Beberapa hal yang dilakukan perusahaan adalah memperbaiki lingkungan kerja yang kurang nyaman agar kinerja karyawan lebih produktif dan semangat dalam bekerja. Kemudian perusahaan perlu juga meningkatkan disiplin kerja agar karyawan lebih teratur dan tertib pada aturan yang ada.

Berdasarkan masalah di atas maka peneliti lebih tertarik meneliti dan menuangkan dalam sebuah karya ilmiah. Berdasarkan fenomena di atas peneliti menuangkan dalam bentuk skripsi berjudul **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ANTARAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) DI KOTA PADANG"**.

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan antaran pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan antaran pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang ?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan antaran pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang ?

## **TINJAUAN TEORI**

### **Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Mas'ud (2014), pengertian produktivitas adalah hasil usaha yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu. Mangkunegara (2014) merujuk pada istilah produktivitas yang berasal dari kata performance atau kinerja aktual, yaitu kualitas serta kuantitas kerja yang diraih seseorang dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan pada mereka.

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat ditentukan melalui indikator berikut:

- a. Kualitas kerja
  - b. Kuantitas kerja
  - c. Kehandalan
  - d. Inisiatif
  - e. Kerajinan
- ( Mas'ud, 2014)

**Lingkungan Kerja (X2)**

Bersumber dari Nitisemito (2013), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, seperti penjejukan ruangan (AC), penerangan yang cukup, dan lainnya. Sementara Sedarmayanti (2015), menyampaikan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan tempat orang dan kelompok orang bekerja, cara kerja dan rutinitasnya sebagai perorangan ataupun sekelompok orang.

Pengukuran lingkungan kerja yaitu menggunakan indikator berikut:

- a. Suasana kerja
  - b. Hubungan dengan rekan kerja
  - c. Tersedianya Fasilitas kerja
- (Nitisemito, 2013)

**Disiplin Kerja (X1)**

Bersumber dari Hasibuan (2015) disiplin adalah kesiapan seseorang untuk mentaati segala aturan organisasi dan norma sosial yang ada.

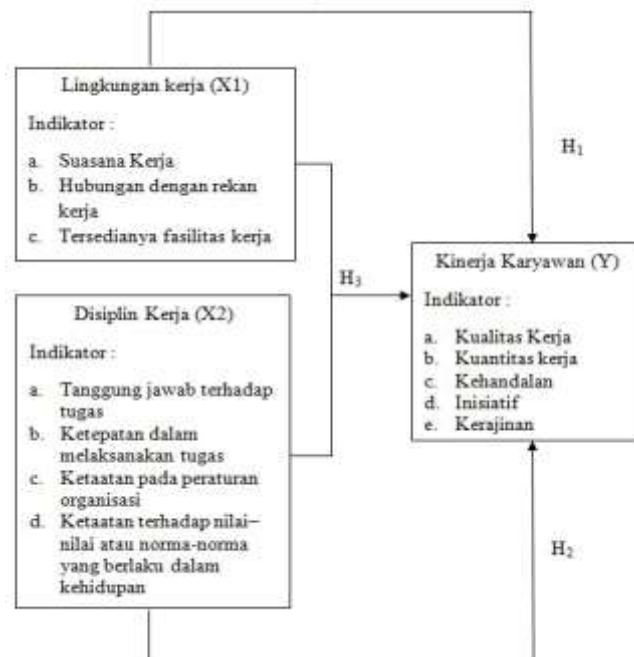
Saydam (2015) meyakini bahwa mata pelajaran adalah pengajaran pengendalian diri terutama latihan mental dan perilaku, kebiasaan mengikuti aturan yang ada.

Ada sejumlah indikator yang mengukur disiplin kerja, diantaranya :

- a. Tanggung jawab terhadap tugas
  - b. Ketetapan dalam melaksanakan tugas
  - c. Ketaatan pada peraturan organisasi
  - d. Ketaatan terhadap nilai-nilai atau norma-norma yang berlaku dalam kehidupan
- (Hasibuan, 2015)

Adapun kerangka konseptual penelitian dapat dilihat seperti gambar berikut ini.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Dari gambar di atas, penulis merumuskan beberapa hipotesis berikut.

- H1 : Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan antaran pada PT.Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang.  
 H2 : Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan antaran pada PT.Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang.  
 H3 : Diduga lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan antaran pada PT.Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang.

## METODE PENELITIAN

Dalam mengumpulkan data, teknik yang dipakai yaitu riset lapangan serta kepustakaan. Riset lapangan bersumber dari data primer dengan cara membagikan angket pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Padang, Jalan Bagindo Aziz Chan No.7. Sedangkan pengumpulan data dengan penelitian kepustakaan diperoleh dari buku, jurnal, atau artikel.

Populasi merupakan sekumpulan hal dan nilai yang mungkin, baik kuantitatif maupun kualitatif, yang didasarkan seluruhnya dan jelas pada karakteristik tertentu dari suatu objek (Agussalim Manguluang, 2016:6). Populasi penelitian ini adalah karyawan antaran PT. Pos Indonesia (Persero) Padang sebanyak 35 orang. Pemilihan sampel mempergunakan total sampling yaitu seluruh populasi yang ada mewakili sampel pada penelitian ini.

Menurut Arikunto (2012), validitas adalah ukuran kesesuaian atau tingkat kesesuaian suatu instrumen. Jika korelasi positif dan nilainya 0,3 ke atas, maka dikatakan valid. Sebaliknya, jika korelasi setiap elemen instrumen kurang dari 0,3, maka dikatakan tidak valid (Ghozali, 2014). Suatu instrumen disebut reliabel bila angka reliabilitas melebihi 0,6.

Uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas dipakai dalam pengujian asumsi klasik pada model (Ghozali, 2016). Kemudian dilanjutkan dengan analisis TCR, regresi berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis parsial (uji t) dan uji hipotesis simultan (uji F).

## Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dipakai dalam melihat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan antaran pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang dapat terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 3 . Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	31.597	10.232		3.088	.004
	Lingkungan Kerja	.527	.224	.386	2.347	.025
	Disiplin Kerja	.475	.172	.454	2.762	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil analisis menghasilkan persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 31,597 + 0,527X_1 + 0,475X_2 + e$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal berikut:

- a. Konstanta sebesar 31,597 artinya jika lingkungan kerja, dan disiplin kerja ( $X_1=X_2=0$ ) kinerja karyawan sebesar konstanta yaitu 31,597 satuan.
- b. Koefisien regresi lingkungan kerja 0,527. Koefisien ini bernilai positif. Jika lingkungan kerja dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan antaran pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang sebesar 0,527 satuan.
- c. Koefisien regresi disiplin kerja adalah 0,475. Koefisien ini bernilai positif. Jika disiplin kerja dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan antaran pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang sebesar 0,475 satuan

**Koefisien Determinan**

Koefisien determinasi dipergunakan dalam melihat kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Ghozali, 2016). Guna menilai kontribusi lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan antaran PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang tersaji seperti berikut.

**Tabel 4. Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 <sup>a</sup>	.616	.592	4.52679
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4 ditemukan *Adjusted R Square* ialah 0,616. Artinya kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan antaran pada PT. Pos di Kota Padang ialah 61,6% sementara 38,4% ialah kontribusi variabel lain misalnya motivasi kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji t dipakai dalam menguji pengaruh individual dari variabel bebas dengan variabel terikat. Hasilnya seperti pada tabel berikut.

**Tabel 5. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.597	10.232		3.088	.004
	Lingkungan Kerja	.527	.224	.386	2.347	.025
	Disiplin Kerja	.475	.172	.454	2.762	.009
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Nilai t tabel sebesar 2,036 dengan derajat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5%$ ) dan derajat bebas 0,05  $df = n-k-1 = 35-2-1 = 32$  (jumlah n-responden dan jumlah k variabel bebas). Berdasarkan output SPSS dari tabel di atas, diketahui sebagai berikut:

- a. Nilai t variabel lingkungan kerja sebesar 2,347 > t tabel 2.036. Dengan demikian, angka table t > t dan nilai hitung dari sig yang dihasilkan adalah



0,025 < 0,05, sehingga  $H_0$  tidak diterima.  $H_a$  diterima. Dengan demikian, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Nilai  $t$  hitung subjek tenaga kerja sebesar  $2,762 > t$  tabel  $2,036$ . Dengan demikian angka tabel  $t > t$  dan nilai hitung dari  $\text{sig } 0,009 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  tidak diterima,  $H_a$  diterima. Dengan demikian, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F dipakai dalam menguji hipotesis secara bersama-sama dengan hasilnya yaitu.

**Tabel 6. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1050.663	2	525.331	25.636	.000 <sup>b</sup>
	Residual	655.737	32	20.492		
	Total	1706.400	34			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja						

Dari uji F didapati bahwa angka F hitung  $25.636 > F$  tabel  $3.29$  ( $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 35 - 2 - 1 = 32$ ) dan signya  $0,000 < 0,05$ , sehingga keputusan uji  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Diartikan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara serentak terhadap kinerja karyawan antaran pada PT. Pos Indonesia di Kota Padang.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang membaik bias dilihat pada suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan ketersediaan lapangan kerja. Suasana kerja dapat dilihat dari kondisi lingkungan sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, peralatan dan perlengkapan, kebersihan, penerangan, ketenangan. Hubungan harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kerja karyawan. Jika ada hubungan yang harmonis antar rekan kerja, karyawan akan tetap berada dalam organisasi yang sama. Ketersediaan peralatan kerja yang lengkap walaupun bukan barang baru, merupakan salah satu proses penunjang dalam bekerja (Nitisemito, 2013). Jadi apabila ditunjang lingkungan kerja yang mendukung pada pekerjaan bisa berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tempatnya bekerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratiwi (2017), Tyas (2018), Kusniawati (2014), Yudiningsih (2016) dan Prahazia (2018) yang menemukan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Perilaku disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang atau karyawan atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini merangsang kerja karyawan untuk menciptakan tujuan organisasi. Seorang



pegawai membutuhkan aturan-aturan sebagai pedoman dan nasihat dalam membangun disiplin yang baik dalam organisasi. Dengan aturan dan regulasi yang baik, kinerja karyawan dapat meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratiwi (2017), Tyas (2018), Kusniawati (2014), Yudiningsih (2016), dan Sulila (2019) yang membuktikan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan selama periode waktu tertentu. Tujuan produktivitas ini adalah hasil pemikiran dan kesepakatan bersama.

Hal yang sama berlaku untuk penilaian kinerja. Perusahaan perlu memahami bahwa produktivitas karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan, namun karakteristik setiap orang berbeda-beda, sehingga menghasilkan kinerja yang berbeda untuk setiap karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ferawati (2017) dan Prahazia (2018) yang menemukan bahwa lingkungan kerja serta disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari hasil analisis dan pembahasan pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang sehingga bisa diambil kesimpulan:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antaran pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antaran pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang.
3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antaran pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang.
4. Besarnya kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan antaran pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang ialah 61,6% sisanya 38,4% adalah kontribusi seperti motivasi kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

### **Saran**

Dari kesimpulan diatas, bisa diajukan sejumlah rekomendasi yang nantinya bias bermanfaat bagi organisasi atau pihak lain yaitu :

1. Bagi PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang
  - a. Lingkungan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang bisa ditingkatkan terutama dengan penyediaan fasilitas kerja yang lebih memadai. Dengan merasa adanya penyediaan fasilitas kerja yang lebih lengkap dan modern maka karyawan akan terpacu dalam pekerjaannya sehingga pada akhirnya kinerja karyawan bisa lebih ditingkatkan.

- b. Kemudian, sarana penunjang kenyamanan ruang kerja juga dinilai masih lemah. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih meningkatkan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan di ruang kerja misalnya dengan menambah fasilitas pendingin ruangan yang memadai sehingga tercipta kenyamanan dalam bekerja dan bisa berdampak pada kinerja karyawannya.
  - c. Selain itu pihak pimpinan perlu tegas dalam menegakkan disiplin kerja karyawan, karena ketaatan pada peraturan organisasi menjadi faktor kunci agar karyawan selaras dengan tujuan perusahaan. Pemberian sanksi dan denda yang tegas bagi pelanggaran peraturan dinilai bisa memicu agar karyawan lebih tunduk pada aturan perusahaan sehingga kinerja karyawan bisa dioptimalkan.
  - d. Inisiatif karyawan juga dinilai masih perlu ditingkatkan di PT. Pos Indonesia (Persero). Dengan demikian karyawan perusahaan juga disarankan agar mempunyai inisiatif dalam bekerja sehingga terdorong untuk bekerja tanpa harus menunggu perintah atasan, kemudian mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih akurat.
2. Bagi penelitian selanjutnya Agar meneliti variabel lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada tempat yang berbeda untuk membandingkan dan mengetahui variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Pengambilan sampel bisa dilakukan pada perusahaan yang memiliki jumlah karyawan yang besar. Peneliti selanjutnya juga disarankan agar mengidentifikasi variabel- variabel lain yang dapat memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan misalnya motivasi kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ghozali. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Malayu. S.P Hasibuan (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Agussalim Manguluang. (2016). *Metodologi Penelitian*. Padang: Universitas Ekasakti Padang.
- Mas'ud. (2014). *Survei Diagnosis Organisasi Konsep dan Aplikasi*. Erlangga. Jakarta: Nitisemito, Alex S. (2013). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Saydam. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan*. Mikro. Jakarta
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung
- Siswanto. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta. Mathis, R.L., Jackson, J.H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Prawirosentono, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

### Paper Dalam Jurnal

- Kusniawati, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis. *Ekonomologi*, Vol. 1, No. 1:49-70.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5. Diambil dari [http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama\\_12808144059.pdf](http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf).
- Prahazia, A. H., Al, M. M., & Luqman, A. A. (2018). The Influence of Work Environment and Work Discipline on

- Performance\_A Study on Permanent Employees of A Sugar Company in Indonesia. *Eurasia: Economics & Business*, 8. Diambil dari [https://econeurasia.com/issue-2018-08/article\\_03.pdf](https://econeurasia.com/issue-2018-08/article_03.pdf)
- Pratiwi. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar.*
- Ferzadiana, N.P. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat. *Ekonomia*, 1-6.
- Sulila, S. (2019). The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo. *International Journal of Applied Business & International Management*, Vol. 4, No. 3, 121–131.
- Tyas, R.D.(2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
- Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 62 No. 1: 172-180.
- Yudiningsih, N.M.D. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Vol. 4: 1-7.