

## **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kebonrojo Surabaya**

**Arina Manasikana, Mei Retno Adiwati\***

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.

\*Correspondence email: [adiwati66@gmail.com](mailto:adiwati66@gmail.com)

**Abstrak.** Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kebonrojo Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Adapun 2 variabel yang digunakan dalam studi ini, diantaranya variabel bebas adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan. populasi pada studi ini sebanyak 59 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi menjadi sampel dalam studi. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan divisi pelayanan dan proses & distribusi. Analisa data menggunakan analisis *Structural Equation Modelling* (SEM). Adapun hasil penelitian ini adalah: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan (2) disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

**Kata Kunci:** disiplin kerja; kinerja; lingkungan kerja

**Abstract.** *This study aims to analyze the impact of work environment and work discipline to employees performance on Pos Indonesia, Co. Ltd Branch kebonrojo Surabaya. This research is quantitative. There are 2 variables are used, those are independent variables which Work Environment and Work Discipline and dependent variables which Employees Performance. there are population in this study as much 59 employees. Sampling technique useed saturated sample which the entire population is the research sample. The data collection method uses a questionnaire distributed to employees of service and distribution process division. Data analysis uses Structural Equation Modeling (SEM). The results of the study are: (1) Work Environment has positive and not significant effects to employees performance (2) work discipline has positive and significant effects to employees performance.*

**Keywords:** *work discipline; employees performance; work environment*

### **PENDAHULUAN**

Dengan meningkatnya arus globalisasi, banyak dari perusahaan berlomba-lomba dalam bersaing untuk memenangkan posisi dalam pasar. Oleh karena itu, dalam persaingan diperlukan ketersediaan tenaga yang mumpuni di bidang keilmuan masing-masing, serta memiliki jiwa kompetitif dalam perusahaan. Kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia dapat menentukan seberapa banyak kontribusi yang diberikan untuk perusahaan. Menurut Srisinto, kinerja adalah suatu bentuk hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh suatu karyawan (Saputri & Syaifullah, 2020). Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut (Utomo, 2019), Lingkungan merupakan salah satu aspek bisnis yang tidak dapat diabaikan dan harus menjadi elemen intrinsik dari operasi perusahaan. Lingkungan kerja yang penting dapat memberikan kepuasan kepada karyawan, memungkinkan mereka untuk memberikan umpan balik yang menguntungkan tentang pertumbuhan perusahaan.

PT. Pos Indonesia Cabang Kebonrojo Surabaya Jawa Timur pada bagian proses & distribusi, para pegawai berinisiasi untuk menyalakan musik agar terhindar dari rasa kantuk disaat bekerja. Adapun indikasi ketidaknyamanan dalam bekerja yang dirasakan oleh sebagian karyawan adalah kebisingan pada tempat bekerja. Hal ini dipengaruhi oleh suara musik dengan volume tinggi sehingga bagi sebagian karyawan yang sedang bekerja merasa terganggu dan mudah kehilangan fokus dalam bekerja. Selain musik, adapun tata letak (*layout*) pada bagian proses & distribusi yang tidak rapih. Ketika paket antaran datang, lalu diproses hingga pada tahap *manifest item*, di mana barang dikelompokkan berdasarkan wilayah regional. Pada tahap ini pegawai mengalami kesulitan karena tidak tersedianya bak tuang yang mampu memudahkan pegawai disaat melalukan *scanning barcode* sehingga antaran paket tersebut diletakkan pada tengah ruangan dan dapat mengganggu mobilitas pekerjaan pegawai lainnya.

Selain lingkungan kerja, adapun disiplin kerja merupakan variabel kunci dalam kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja merupakan fungsi operasional MSDM yang paling signifikan, menurut (Hasibuan, 2017), karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapai. Adapun fenomena yang terjadi di PT. Pos Indonesia Cabang Kebonrojo Surabaya adalah pada setiap tahunnya untuk keterlambatan pegawai cenderung mengalami peningkatan, jumlah keterlambatan setiap tahunnya yang cenderung meningkat menunjukkan adanya ketidakdisiplinan karyawan saat bekerja. Dengan meningkatnya keterlambatan ini,

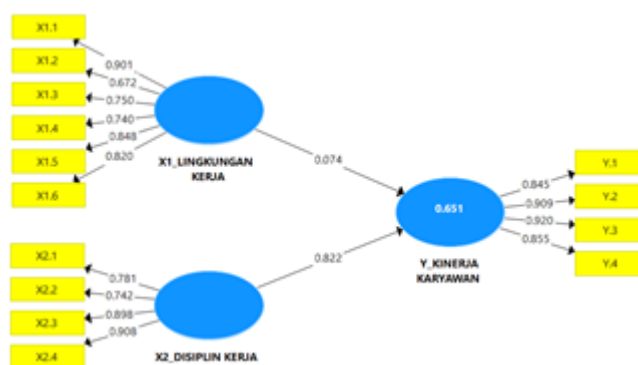
juga dapat menyebabkan keterlambatan penanganan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, yang dapat berdampak pada mundurnya paket antaran untuk tiba sesuai dengan estimasi waktu yang telah ditetapkan. Kurangnya disiplin juga berakibat pada peluang terjadinya kesalahan yang terjadi dikarenakan jam bekerja yang berkurang untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga karyawan tidak memperhatikan detail tugas yang sedang dikerjakan. Selain itu berakibat pada *output* yang diharapkan tidak sesuai dengan masa yang telah ditentukan.

## METODE

Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja, serta variabel dependen, kinerja. Populasi penelitian ini adalah 59 personel dari bagian pelayanan dan proses distribusi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan data dikumpulkan melalui kuesioner yang dikeluarkan langsung kepada personel perusahaan. Sebuah skala Likert digunakan dalam kuesioner penelitian ini. Dalam penelitian ini digunakan sampling jenuh, yaitu pendekatan pengambilan sampel di mana semua individu dari populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Untuk analisis data, penelitian ini menggunakan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan pendekatan SmartPLS.

## HASIL

Uji validitas konvergen diselesaikan melalui analisis nilai *Loading Factor* setiap indikator terhadap konstraknya dengan batas minimal sebesar 0,70. Berdasarkan Bagan 1, terdapat beberapa nilai < 0,70, tetapi masih > 0,50 sehingga masih dapat disimpulkan bahwa pengukuran telah memenuhi kriteria validitas konvergen (Chin dalam (Trenggonowati & Kulsum, 2018)).



Sumber: data olahan

**Gambar 1**  
Hasil Pengujian Model PLS

Suatu indikator dinyatakan valid sebagai alat ukur yang tepat apabila nilai *Outer Loading* > 0,70. Untuk mengetahui hasil validitas konvergen antara indikator dengan variabel didapatkan dari hasil *Outer Loading*. Masih terdapat beberapa nilai < 0,70, tetapi masih > 0,50 sehingga masih dapat disimpulkan bahwa pengukuran telah memenuhi kriteria validitas konvergen (Trenggonowati & Kulsum, 2018). Validitas konvergen juga dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan batas minimal sebesar 0,50. Berdasarkan Tabel 1, seluruh nilai AVE > 0,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan dinyatakan ideal.

**Tabel 1**  
Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

	Rata-Rata Varians Diekstrak (AVE)
X1_Lingkungan Kerja	0,627
X2_Disiplin Kerja	0,698
Y_Kinerja Karyawan	0,780

Sumber: data olahan

Suatu kuesioner dapat dikatakan *reliabel* apabila batas nilai *Construct Reliability and Validity: Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* > 0,70. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi jawaban responden. Tabel 2 menunjukkan *Construct Reliability and Validity: Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* memiliki nilai koefisien di atas 0,70 sehingga jawaban responden dinyatakan konsisten dan kuesioner penelitian dinyatakan telah reliabel.

**Tabel 2**  
**Uji Reliabilitas**

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Reliabilitas Komposit</b>
X1_Lingkungan Kerja	0,887	0,909
X2_Disiplin Kerja	0,853	0,902
Y_Kinerja Karyawan	0,905	0,934

Sumber: data olahan

**Tabel 3**  
**Uji Ketepatan Model**

	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>Q<sup>2</sup></b>	<b>SRMR</b>	<b>NFI</b>
Y_Kinerja Karyawan	0,651	0,469	0,080	0,751

Sumber: data olahan

Uji ketepatan model atau *fit model* dilakukan melalui beberapa pengujian. Pengujian yang pertama adalah R-square, di mana menurut Ghazali & Latan dalam (Pura & Madiawati, 2021), nilai sebesar 0,75 dapat diketahui bahwa model kuat, nilai 0,50 diketahui model cukup sedang, dan apabila nilai 0,25 model lemah. Tabel 3 dapat diketahui nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,651, maka dapat dikatakan bahwa model cukup kuat. Dapat diketahui pula sebesar 65,1% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, sedangkan 34,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Dilakukannya uji *Prediction Relevance* (Q<sup>2</sup>) atau *Stone-Geisser's* guna melakukan validasi kemampuan prediksi model. Tabel 3 menunjukkan nilai Q<sup>2</sup> > 0. Sehingga kemampuan prediksi model variabel independen X<sub>1</sub> maupun X<sub>2</sub> telah sesuai dan dapat memprediksi variabel dependen Y. Hasil *Standardized Root Mean Square* (SRMR) menunjukkan nilai 0,080 yang mana < 0,100, sehingga dikatakan bahwa model yang diaplikasikan telah didapatkan kecocokan antara korelasinya. Selanjutnya nilai *Normal Fit Indeks* (NFI) menunjukkan nilai 0,751 atau hampir mendekati 1, sehingga model yang digunakan telah baik dan sesuai.

**Tabel 4**  
**Pengujian Langsung**

	<b>Koefisien Jalur</b>	<b>Rata-Rata Sample (M)</b>	<b>Standar Deviasi (STDEV)</b>	<b>T Statistik (IO/STDEV)</b>	<b>P Values</b>
X1_Lingkungan Kerja -> Y_Kinerja Karyawan	0,074	0,048	0,100	0,734	0,464
X2_Disiplin Kerja -> Y_Kinerja Karyawan	0,822	0,812	0,067	12,188	0,000

Sumber: data olahan

Sebagaimana analisis pengujian yang didapatkan pada penelitian ini, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh fakta bahwa nilai t-statistik hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 0,734 (<) 1,96 yang menampilkan fakta variabel bebas lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel terikat kinerja (Y). Terdapat kesesuaian dengan analisis hasil (Kariyamin et al., 2020) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini, disiplin kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Fakta bahwa nilai t-statistik hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan 12,188 (>) 1,96 menampilkan terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel bebas disiplin kerja (X2) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y) PT. Pos Indonesia Cabang Kebonrojo Surabaya. Sebagaimana (Hanafi & Zulkifli, 2018) mendukung hasil analisis penelitian ini, yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa: (1) Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pos Indonesia Cabang Kebonrojo Surabaya; (2) Dengan adanya peningkatan disiplin kerja, dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pos Indonesia Cabang Kebonrojo Surabaya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hanafi, A., & Zulkifli. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406–422. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i1.1785>
- Hasibuan, M. S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. PT Bumi Aksara.
- Kariyamin, Hamzah, N., & Lantara, N. 2020. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18.
- Pura, M. P. I. R., & Madiawati, P. N. 2021. Pengaruh Promotion Mix Dan Gaya Hidup Terhadap Keputusan

- Pembelian Di Shopee Dengan Perilaku Konsumen Sebagai Variabel Intervening. *JEMMA (Jurnal of Economic, Management, and Accounting)*, 4, 204–216.
- Saputri, C., & Syaifullah, S. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Epson Batam. *Jurnal Ekuivalensi*.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Trenggonowati, D. L., & Kulsum, K. 2018. Analisis Faktor Optimalisasi Golden Age Anak Usia Dini Studi Kasus Di Kota Cilegon. *Journal Industrial Servicess*, 4(1), 48–56. <https://doi.org/10.36055/jiss.v4i1.4088>
- Utomo, M. N. 2019. *Ramah Lingkungan dan Nilai Perusahaan*. Jakad Publishing.