

The Influence of the Work Environment through Work Spirit and Discipline on Employee Performance, a case study of PT. Pos Indonesia (Persero)

Rahmatika Siregar^{1*}, Sadiyah Dwiyani Lestari², Yelsha Dwi Pasca³,
Abrar Farhan Sudibyo⁴, Idah Wahidah⁵, Fikri Ulul Albab⁶.

¹²³⁴⁵Institut Budi Utomo Nasional, ⁶Universitas Islam Al-Ihya Kuningan

E-mail : 1999siregar@gmail.com, dwiyanilestariadiyah@gmail.com, yelshadwipasca@gmail.com,
abrarinstbunas@gmail.com, idahwahidah76@gmail.com, fikriululalbab01@gmail.com.

ABSTRACT

Poor working conditions have the potential to cause employees to become easily ill, experience stress, have difficulty concentrating, and ultimately lead to a decline in job performance. In response to this issue, this study aims to examine the effect of the work environment through work enthusiasm and work discipline on employee performance. This research employs a descriptive and verificative method. The data used in this study are primary data obtained through the distribution of questionnaires. The population and sample consist of 35 respondents. The sampling technique used is a saturated sample, and the data were analyzed using multiple regression analysis with the aid of the SPSS application. The results of this study indicate that the calculated F-value (56.402) is greater than the F-table value (1.794), thereby rejecting H_0 and accepting H_a . This means that the work environment, work enthusiasm, and work discipline jointly have a positive and significant effect on employee performance. The regression equation obtained is $Y = 4.717 + 0.399X_1 + 0.388X_2 + 0.344X_3$, with a correlation coefficient (R) of 0.845, indicating a very strong relationship among the variables. Therefore, it can be concluded that the work environment, work enthusiasm, and work discipline together have a positive and significant effect on employee performance at PT Pos Indonesia (Persero) Majalengka Branch, with a very strong level of association.

Keywords : Work Discipline, Employee Performance, Work Environment, Work Motivation.

Pengaruh Lingkungan kerja melalui Semangat dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Case pada PT. Pos Indonesia (Persero)

ABSTRAK

Kondisi kerja yang buruk akan berpotensi menyebabkan karyawan mudah jatuh sakit, stres, sulit berkonsentrasi dan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Dengan permasalahan tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja melalui semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode dekriptif dan verifikatif. Data penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Jumlah populasi dan sampel sebanyak 35 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, dengan analisis data dalam penelitian menggunakan analisis regresi berganda menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (56,402) > F_{tabel} (1,794), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja, semangat kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan nilai regresi ditunjukkan pada persamaan $Y = 4,717 + 0,399X_1 + 0,388X_2 + 0,344X_3$, dengan memiliki hubungan keeratan antara variabel sebesar $R = 0.845$ Angka ini menunjukkan nilai hubungan yang sangat kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja, semangat kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Majalengka dengan hubungan yang sangat kuat.

Kata kunci: kata kunci, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Semangat kerja.

PENDAHULUAN

Dalam konteks sebuah organisasi, jaminan pekerjaan sering dianggap sebagai hal yang tidak perlu diprioritaskan, padahal kondisi tersebut dapat mengarah pada rendahnya motivasi kerja. Ketika organisasi tidak menyadari dampaknya, masalah seperti tingginya tingkat absensi dan penurunan produktivitas mulai muncul. Oleh karena itu, evaluasi terhadap motivasi kerja harus menjadi prioritas utama, mengingat peranannya yang sangat penting dalam membentuk semangat kerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini dikarenakan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kualitas hasil pekerjaan dan produktivitas. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih siap untuk mengoptimalkan keterampilan dan kemampuannya guna menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, karyawan yang hanya mengandalkan jaminan pekerjaan tanpa adanya semangat akan cenderung menunjukkan perilaku negatif, seperti apatisme dan ketidaknyamanan dalam bekerja, yang pada gilirannya memengaruhi kualitas kinerja yang buruk.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen paling krusial dalam operasional suatu perusahaan. Meskipun faktor-faktor pendukung lainnya telah tersedia, tanpa adanya kontribusi nyata dari karyawan, sebuah perusahaan tidak akan bisa berfungsi dengan baik. Sebab, manusia adalah faktor penggerak utama yang menentukan arah dan kesuksesan organisasi. Kinerja karyawan menjadi topik yang selalu relevan di setiap sektor, khususnya dalam proses produksi. Setiap perusahaan tentu mengharapkan keterlibatan penuh dari seluruh karyawannya dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Amir (2015:93) menekankan bahwa "perusahaan perlu mengalokasikan sebagian besar upayanya untuk pengelolaan sumber daya manusia, yaitu sekitar 75%, sementara peralatan dan teknologi mendapat porsi 10%, dan sistem perencanaan sebesar 15%."

Manajemen kinerja karyawan mencakup serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk mengelola dan memaksimalkan performa tenaga kerja. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan hasil yang lebih optimal melalui pengelolaan kinerja yang sesuai dengan sasaran dan standar yang telah ditetapkan. Manajemen kinerja bertujuan untuk menentukan target yang ingin dicapai serta menetapkan cara yang tepat untuk mengelola dan mengembangkan SDM agar dapat memenuhi tujuan jangka pendek maupun jangka panjang perusahaan.

Manajemen kinerja yang efektif menghasilkan evaluasi performa yang dapat memberi wawasan penting bagi setiap pekerja. Evaluasi kinerja adalah sistem yang formal dan sistematis untuk menilai bagaimana seorang individu atau kelompok melaksanakan tugasnya. Sistem ini membantu karyawan untuk mengenali kekuatan mereka dan memperbaiki kelemahan yang ada, yang pada akhirnya mendukung produktivitas dan kepuasan kerja mereka. Evaluasi kinerja memegang peran sentral karena memungkinkan perusahaan untuk memantau perkembangan performa karyawan, mengidentifikasi masalah, dan mencari solusi untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik, yang tentunya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Perusahaan yang berkembang pesat umumnya memiliki karyawan yang berperforma baik, sementara perusahaan yang kesulitan berkembang cenderung terhambat oleh kinerja yang buruk. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi disiplin kerja dan kondisi lingkungan kerja. Disiplin kerja memiliki peran vital dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan disiplin yang baik, karyawan lebih memahami dan menghargai tanggung jawab mereka dalam perusahaan. Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa "faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat berasal dari individu maupun

lingkungan organisasi." Disiplin kerja bertindak sebagai instrumen untuk memotivasi karyawan dalam mengubah perilaku mereka serta meningkatkan kesadaran dan kesiapan untuk mematuhi aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai situasi fisik maupun non-fisik di lokasi pekerjaan yang secara signifikan memengaruhi bagaimana karyawan melaksanakan tanggung jawab mereka sehari-hari. Menurut Sedarmayanti (2011:26), "lingkungan kerja fisik mencakup segala sesuatu di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung." Ketika para karyawan merasa betah dan puas dengan kondisi lingkungan di sekitar mereka, hal ini biasanya mendorong peningkatan produktivitas serta pencapaian hasil kerja yang lebih baik. Di sisi lain, jika lingkungan kerja tidak mendukung atau bahkan menghambat, maka motivasi dan efisiensi kerja karyawan cenderung menurun drastis, yang bisa berdampak negatif pada keseluruhan operasi perusahaan. Nitisemito (2000:139) juga menyoroti bahwa "lingkungan kerja non-fisik mencakup kondisi yang mendukung hubungan antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja dengan status yang setara di perusahaan." Aspek ini melibatkan dinamika sosial, komunikasi, dan interaksi yang harmonis, yang jika dikelola dengan baik, dapat menciptakan atmosfer kerja yang kolaboratif dan saling mendukung, sehingga karyawan merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi maksimal.

PT. Pos Indonesia (Persero), sebagai entitas Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang fokus pada layanan logistik, menjalankan operasi yang sangat luas dan rumit, meliputi pengiriman paket, layanan pos, dan distribusi barang di seluruh wilayah Indonesia. Salah satu tantangan utama yang sering dihadapi perusahaan ini adalah risiko kerusakan pada properti atau aset perusahaan, seperti kendaraan pengiriman, gudang penyimpanan, atau infrastruktur lainnya, yang bisa disebabkan oleh faktor eksternal seperti cuaca buruk atau kesalahan manusia. Untuk mencapai performa karyawan yang optimal dan meminimalkan risiko tersebut, perusahaan sangat bergantung pada disiplin kerja yang solid serta lingkungan kerja yang kondusif. Dengan menanamkan nilai-nilai kedisiplinan secara mendalam pada setiap karyawan, perusahaan dapat membangun lingkungan kerja yang sehat, aman, dan produktif, yang pada akhirnya berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan, seperti meningkatkan kepuasan pelanggan dan efisiensi operasional.

Sedarmayanti (2010:176) menyatakan bahwa "kinerja adalah hasil kerja seseorang yang dapat dibuktikan secara konkret dan dapat diukur." Performa karyawan ini sangat krusial karena memengaruhi seberapa besar kontribusi mereka terhadap kemajuan organisasi, baik dalam hal output harian maupun inovasi jangka panjang. Mangkunegara (2009:106) juga mendefinisikan bahwa "kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Berdasarkan pemahaman ini, Zaputri dkk. (2013:78) menjelaskan bahwa "kinerja dapat diukur dengan indikator seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas." Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk mengkaji secara mendalam pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan harapan dapat memberikan wawasan praktis bagi perusahaan seperti PT Pos Indonesia dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja mereka. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang dapat dioptimalkan, sehingga perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk mencapai keunggulan kompetitif di industri logistik yang semakin kompetitif. Dengan memahami interaksi antara variabel-variabel ini, perusahaan dapat mengimplementasikan program-program pelatihan, perbaikan fasilitas, dan insentif yang tepat sasaran, yang tidak

hanya meningkatkan performa individu tetapi juga memperkuat budaya kerja positif secara keseluruhan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Lingkungan kerja (Work Environment)

Menurut Nitisemito (2010:183), lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala elemen yang berada di sekitar para pekerja dan mampu memberikan dampak terhadap individu tersebut saat melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, Sedarmayanti (2009:2) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh peralatan, perkakas, dan bahan yang dihadapi, serta kondisi lingkungan di sekitar tempat kerja, metode kerja yang digunakan, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja meliputi semua situasi di sekitar lokasi kerja, yang melibatkan aspek fisik maupun non fisik, dan dirancang untuk menciptakan kenyamanan bagi karyawan sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan efektif dan efisien. Lebih lanjut, aspek fisik mungkin mencakup faktor seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, dan tata letak peralatan yang memengaruhi kesejahteraan fisik pekerja, sedangkan aspek non fisik melibatkan hubungan interpersonal, komunikasi, dan dukungan sosial yang berkontribusi pada motivasi dan harmoni di tempat kerja. Menurut Nitisemito (1992:159), indikator lingkungan kerja secara umum diklasifikasikan menjadi dua kategori utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, yang keduanya berperan penting dalam menentukan produktivitas dan kepuasan karyawan secara keseluruhan. Berikut penjelasannya:

1. Lingkungan Kerja Fisik, lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan yang memberikan peluang gerak dan segala aspek yang berhubungan dengan upaya penyegaran pikiran bagi karyawan (Nitisemito, 1992:159). Indikator Lingkungan kerja fisik yaitu sebagai berikut:
 - a. Suasana kerja,
 - b. Hubungan dengan rekan kerja,
 - c. Tersedianya fasilitas kerja,
2. Lingkungan Kerja Non Fisik, merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan sesama rekan kerja atau dengan bawahan (Nitisemito, 1992:162). Indikator lingkungan kerja non fisik yaitu sebagai berikut:
 - a. Gaji/upah,
 - b. Pelayanan,
 - c. Fasilitas.

B. Semangat Kerja (Work Spirit)

Berikut adalah berbagai definisi semangat kerja yang dikemukakan oleh para ahli, yang memberikan wawasan mendalam tentang konsep ini. Menurut Hasibuan (2016:60), semangat kerja dijelaskan sebagai keinginan intrinsik, kesungguhan, dan komitmen seseorang untuk melaksanakan tugas dengan kualitas tinggi, sambil menunjukkan disiplin yang kuat guna mencapai produktivitas maksimal, serta kemauan dan kegembiraan yang mendalam terhadap pekerjaan yang diemban. Selain itu, Alex S. Nitisemito, seorang pakar manajemen terkemuka, yang dikutip kembali oleh Tohardi (2018:427) dalam karyanya, menyatakan bahwa semangat kerja melibatkan pelaksanaan tugas dengan intensitas yang lebih tinggi, sehingga

pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan dengan hasil yang lebih baik. Lebih lanjut, semangat kerja dapat dipahami sebagai iklim atau atmosfer kerja yang ada dalam suatu organisasi, yang mencerminkan kegairahan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari dan mendorong individu untuk berkinerja lebih optimal serta produktif. Konsep ini tidak hanya mencakup aspek psikologis, tetapi juga bagaimana suasana tersebut memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasional.

Namun, semangat kerja tidak selalu hadir secara konsisten dalam diri setiap karyawan. Pada beberapa kesempatan, semangat kerja dapat mengalami penurunan yang signifikan. Indikasi-indikasi penurunan semangat kerja sering kali terlihat jelas dan umum terjadi di berbagai konteks organisasi. Menurut Nitisemito (2012:85), penurunan ini dapat ditandai oleh gejala seperti kurangnya motivasi, penurunan produktivitas, dan peningkatan ketidakhadiran, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja keseluruhan organisasi. Faktor-faktor seperti stres kerja, kurangnya pengakuan, atau kondisi lingkungan yang tidak mendukung sering kali menjadi pemicu utama, sehingga penting bagi manajemen untuk mengidentifikasi dan mengatasi indikasi tersebut secara dini guna mencegah kerugian yang lebih besar. Dengan demikian, pemahaman tentang fluktuasi semangat kerja ini menjadi krusial untuk menjaga keberlanjutan produktivitas dan kepuasan karyawan dalam jangka panjang.

indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. *Labour turnover* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi,
2. Kerusakan, Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang.
3. Kegelisahan,
4. Tuntutan yang terjadi,
5. Pemogokan,

C. Disiplin Kerja (Work Discipline)

Menurut Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2011:129), disiplin kerja dapat dipahami sebagai implementasi dari manajemen yang bertujuan untuk memperkuat pedoman-pedoman yang berlaku dalam suatu organisasi. Dalam pandangannya, disiplin kerja bukan hanya sekadar kewajiban, tetapi juga merupakan bagian integral dari manajemen yang mendukung terciptanya ketertiban dan kepatuhan dalam organisasi.

Veithzal Rivai (2011:825) mendefinisikan disiplin kerja sebagai "sebuah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan guna mendorong mereka agar bersedia mengubah perilaku mereka, serta berfungsi sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan individu dalam mematuhi peraturan perusahaan." Dalam pengertian ini, disiplin kerja dilihat sebagai sarana

untuk mengubah perilaku karyawan agar lebih sadar akan pentingnya kepatuhan terhadap aturan yang ada dalam organisasi.

Selain itu, Singodimenjo yang dikutip oleh Edi Sutrisno (2009:86) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah "sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma serta peraturan yang berlaku di sekitarnya." Dalam hal ini, disiplin kerja lebih ditekankan sebagai sikap internal yang dimiliki oleh individu, yang tidak hanya berlaku di dalam organisasi, tetapi juga dalam kehidupan sosial yang lebih luas.

Berdasarkan berbagai definisi tentang disiplin kerja tersebut, penulis menyimpulkan bahwa disiplin berasal dari kesadaran pribadi seseorang untuk mengendalikan diri agar tidak melakukan tindakan yang bertentangan dengan aturan yang ada. Disiplin ini sangat penting agar setiap individu dalam organisasi dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi, serta menciptakan iklim kerja yang tertib dan produktif.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi. Berdasarkan teori yang mengacu pada indikator disiplin oleh (Henry Simmamora 2010:610) adalah sebagai berikut:

1. Frekuensi kehadiran/Ketepatan Kehadiran,
2. Tingkat kewaspadaan, Kewaspadaan dalam bekerja, Menjaga peralatan kerja,
3. Ketaatan pada standar kerja, Tanggung jawab, Kesesuaian penempatan pekerjaan, Kesesuaian jam kerja,
4. Ketaatan terhadap peraturan kerja, Pemahaman karyawan, Penyelesaian pekerjaan,
5. Etika kerja, Memiliki sikap yang baik.

D. Kinerja Pegawai (Employee Performance)

Beberapa ahli memberikan definisi yang berbeda mengenai kinerja, yang menggambarkan berbagai aspek dalam pencapaian tujuan organisasi. Samsudin (2019:159) menjelaskan bahwa "kinerja adalah tingkat pencapaian tugas yang berhasil diraih oleh individu, unit, atau divisi dalam organisasi, dengan memanfaatkan kemampuan yang ada serta mematuhi batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan." Dalam pandangannya, kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil, tetapi juga dengan cara pelaksanaannya sesuai dengan sumber daya dan ketentuan yang ada.

Sebagai tambahan, Mangkunegara (2017:67) memberikan pandangan bahwa kinerja adalah "hasil yang tercapai baik dalam kualitas maupun kuantitas oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah ditentukan, sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya." Dari sudut pandang ini, kinerja lebih menekankan pada sejauh mana kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam konteks pekerjaan yang mereka jalankan.

Lebih lanjut, As'ad (2017:6) mengungkapkan bahwa "kinerja seseorang adalah ukuran keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Terdapat tiga faktor utama yang memengaruhi kinerja, yaitu faktor individu (kemampuan untuk bekerja), usaha kerja (motivasi untuk bekerja), dan dukungan organisasi (kesempatan

untuk bekerja)." Dalam hal ini, As'ad menekankan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor eksternal yang berasal dari lingkungan organisasi.

Robbins (2017:228) mengartikan kinerja sebagai "hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode waktu tertentu dalam menjalankan tugas yang telah diberikan." Menurut Robbins, kinerja mencerminkan pencapaian keseluruhan dalam suatu periode tertentu, yang diukur berdasarkan kualitas dan hasil dari tugas yang dilakukan.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah disampaikan oleh para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam periode waktu tertentu, yang mencerminkan perilaku dan tindakan individu. Kinerja tersebut dapat dilihat dalam bentuk hasil nyata yang dapat diukur dan diamati, baik dalam kualitas maupun kuantitas. Dengan demikian, kinerja karyawan secara langsung berhubungan dengan kinerja perusahaan, yang pada gilirannya akan memengaruhi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dimensi dan indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Mangkunegara (2017:75) yang dibagi kedalam lima dimensi dan sepuluh indikator, yaitu:

1. Kualitas Kerja,
2. Kuantitas Kerja, Kecepatan dan Kemampuan
3. Tanggung Jawab, Hasil Kerja dan Mengambil Keputusan
4. Kerjasama, Jalinan Kerjasama dan Kekompakan
5. Inisiatif.

Indikator pengukuran kinerja pegawai T.R Mitchell seperti di terjemahkan oleh Sedarmayanti (2013 : 51) menyatakan bahwa kinerja pegawai meliputi beberapa aspek yaitu :

1. Kualitas kerja,
2. Inisiatif,
3. Ketepatan waktu,
4. Kemampuan,
5. Komunikasi antara anggota organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan dua jenis metode, yaitu metode deskriptif dan metode verifikatif. Untuk pemilihan sampel, penelitian ini menggunakan teknik *penarikan sensus*, di mana seluruh anggota populasi menjadi subjek dalam penelitian. Populasi yang diteliti adalah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) yang berada di Kabupaten Majalengka, yang berjumlah sebanyak 35 orang. Pengujian data dilakukan melalui analisis deskriptif dan verifikatif. Teknik analisis yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas data, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, korelasi sederhana, korelasi berganda, koefisien determinasi, serta berbagai uji statistik lainnya seperti uji one sample, uji t, dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN**1. Teknik Analisis Data****a. Uji Normalitas**

Hasil Uji Normalitas Instrumen Variabel Penelitian

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Semangat Kerja	Kinerja Pegawai
N		35	35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	20.00	34.69	19.80	31.20
	Std. Deviation	2.449	3.969	2.541	3.207
Most Extreme Differences	Absolute	.107	.107	.103	.141
	Positive	.107	.083	.103	.127
	Negative	-.093	-.107	-.103	-.141
Test Statistic		.107	.107	.103	.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.075 ^c
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 Penelitian, diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian normalitas yang disajikan pada Tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel penelitian lebih besar dari $\alpha = 0,05$ yaitu 0,200 untuk variabel Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Semangat kerja, sedangkan untuk variabel kinerja pegawai sebesar $0,075 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ke empat variabel penelitian ini berdistribusi normal, sehingga dapat dianalisa lebih lanjut.

b. Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial

Perhitungan dengan menggunakan SPSS Versi 25 for windows didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Koefisien Korelasi Parsial

		Correlations			
		Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Semangat Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.687**	.737**	.783**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35

Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.687**	1	.865**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35
Semangat Kerja	Pearson Correlation	.737**	.865**	1	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.783**	.872**	.871**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35

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

Sumber: Data Penelitian, diolah (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan metode korelasi Pearson, dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

1. Perhitungan korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Majalengka menunjukkan nilai sebesar 0,872. Nilai ini mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Berdasarkan kriteria kekuatan hubungan, hubungan antara kedua variabel ini dapat dikategorikan dalam tingkat yang sangat kuat.
2. Hasil perhitungan korelasi antara semangat kerja dengan kinerja pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Majalengka menunjukkan nilai 0,871. Nilai ini menggambarkan tingkat kekuatan hubungan yang sangat kuat antara semangat kerja dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Berdasarkan kriteria yang digunakan, hubungan antara semangat kerja dan kinerja juga termasuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat.
3. Perhitungan korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Majalengka menunjukkan nilai sebesar 0,783. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Majalengka. Kekuatan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja tersebut masuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat, berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.

c. Hasil Uji Hipotesis (Uji Regresi Berganda)

Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	4.717	2.111		2.234	.033
Semangat Kerja	.399	.193	.316	2.060	.048
Lingkungan Kerja	.338	.115	.418	2.931	.006
Disiplin Kerja	.344	.138	.263	2.487	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Penelitian, diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dijelaskan sebelumnya, model prediksi yang menggambarkan hubungan antara variabel Semangat Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan dapat dirumuskan sebagai berikut: $Y = 4,717 + 0,399X_1 + 0,338X_2 + 0,344X_3$.

Pada analisis ini, nilai *thitung* untuk variabel Semangat Kerja adalah sebesar 2,060. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai *ttabel* yang diperoleh dari tabel distribusi t, dengan α 0,05 dan derajat kebebasan (df) sebesar 35 untuk uji dua pihak. Berdasarkan perhitungan, nilai *ttabel* yang diperoleh adalah 1,692. Karena nilai *thitung* (2,060) lebih besar daripada nilai *ttabel* (1,692) dan berada di area penolakan *Ho*, maka sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis, *Ho* ditolak dan *Ha* diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Semangat Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Majalengka.

Selanjutnya, untuk variabel Lingkungan Kerja, nilai *thitung* yang diperoleh adalah sebesar 2,931. Nilai ini juga dibandingkan dengan nilai *ttabel* pada distribusi t dengan α 0,05 dan df (n-k-1) sebesar 35, yang menghasilkan nilai *ttabel* sebesar 1,692. Karena nilai *thitung* (2,931) lebih besar dari *ttabel* (1,692) dan berada di wilayah penolakan *Ho*, maka berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, *Ho* ditolak dan *Ha* diterima. Ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Majalengka.

Untuk variabel Disiplin Kerja, nilai *thitung* yang dihitung adalah 2,487. Sama seperti sebelumnya, nilai *thitung* ini dibandingkan dengan *ttabel* pada tabel distribusi t dengan α 0,05 dan df (n-k-1) 35, menghasilkan nilai *ttabel* sebesar 1,692. Karena *thitung* (2,487) lebih besar dari *ttabel* (1,692) dan berada di area penolakan *Ho*, maka sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis, *Ho* ditolak dan *Ha* diterima. Hal ini berarti Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Majalengka. Terakhir, koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut. Hasil perhitungan menggunakan program SPSS versi 25 for Windows memberikan data yang lebih rinci mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diuji.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.845	.830	1.321
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data Penelitian, diolah (2023)

Berdasarkan perhitungan dan tabel output di atas, diketahui bahwa pengaruh secara bersama yang diberikan Disiplin kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja Pegawai adalah sebesar 0,845 atau 84,5%, sedangkan sebanyak 0,155(1-R²) atau 15,5% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti (Epsilon). Nilai statistik uji F dapat diketahui dari tabel output berikut:

Tabel 4. Nilai Statistik Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.468	3	98.489	56.402	.000 ^b
	Residual	54.132	31	1.746		
	Total	349.600	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja

Sumber : Data Penelitian, diolah 2023.

Berdasarkan tabel output di atas, dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 56,402. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Dengan $\alpha=0,05$, $df=n-k = 35 - 2 = 33$, diketahui nilai F_{tabel} sebesar 1,794. Dari nilai-nilai di atas, diketahui nilai $F_{hitung} (56,402) > F_{tabel} (1,794)$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Majalengka.

2. Pembahasan

a. Disiplin Kerja terhadap Lingkungan Kerja Karyawan

Dari data ringkasan tabel yang menggambarkan berbagai dimensi disiplin kerja, terlihat bahwa aspek kehadiran rutin mencatat skor 115 atau setara dengan 65,7%, aspek tingkat kehati-hatian mencapai skor 338 atau 64,4%, aspek kepatuhan terhadap norma pekerjaan memperoleh skor 222 atau 63,4%, aspek kepatuhan pada aturan perusahaan mencapai skor 214 atau 61,1%, aspek moral kerja mendapatkan skor 103 atau 58,9%, sedangkan total variabel disiplin kerja secara keseluruhan mencapai skor 992 atau 62,98%. Dalam variabel disiplin kerja ini, skor tertinggi tercatat pada aspek kehadiran rutin dengan 115 atau 65,7%, sementara skor terendah ada pada aspek moral kerja yang melibatkan sikap positif sebesar 103 atau 58,9%. Hal ini menunjukkan variasi yang signifikan dalam elemen-elemen disiplin di antara karyawan.

Berdasarkan analisis uji t satu sampel, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,487, yang kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel pada derajat kebebasan (dk) = $n-1$ = $(35-1=34)$ dengan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$. Dengan dk 34 dan $\alpha=0,05$, nilai t-tabel untuk uji satu arah adalah 1,692, dan karena nilai t-hitung lebih tinggi dari t-tabel ($2,487 > 1,692$) serta nilai signifikansi sebesar 0,018 yang kurang dari 0,05, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang berarti disiplin kerja memberikan dampak positif yang bermakna terhadap performa karyawan. Temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Pranatha & Kurniawati (2023) dan Soerjaminto & Hidayat (2023), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berkontribusi positif pada performa karyawan. Dengan demikian, disiplin kerja di PT Pos Indonesia (Persero) terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan.

Melalui analisis korelasi sederhana, diperoleh nilai r-hitung sebesar 0,783, di mana nilai ini lebih besar dari r-tabel (0,344), dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh di bawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada kaitan yang signifikan antara disiplin kerja dengan performa karyawan. Kekuatan hubungan ini, yang mencapai 0,783 dan berada dalam rentang 0,60–0,799, menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki keterkaitan kuat dengan performa karyawan, yang berimplikasi pada pentingnya menjaga dan meningkatkan aspek-aspek disiplin untuk mendukung

pencapaian tujuan organisasi.

Pranatha & Kurniawati (2023:15) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan tindakan individu yang menunjukkan kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban terhadap aturan perusahaan atau norma sosial yang berlaku. Penerapan disiplin kerja sangatlah krusial di dalam suatu perusahaan, karena hal ini membantu menjaga tata tertib dan kelancaran operasi, yang akhirnya menghasilkan performa yang maksimal (Pranatha & Kurniawati, 2023:15). Di samping itu, disiplin kerja juga memberikan manfaat positif bagi karyawan sendiri, dengan menciptakan atmosfer kerja yang lebih menyenangkan, sehingga meningkatkan motivasi dalam menjalankan tugas (Pranatha & Kurniawati, 2023:15). Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih setia kepada perusahaan, yang membuat disiplin, motivasi, dan moral kerja mereka dalam melaksanakan tanggung jawab menjadi lebih tinggi (Soerjaminto & Hidayat, 2023:23). Sebaliknya, jika motivasi karyawan rendah, mereka mungkin melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang membosankan, yang menyebabkan mereka merasa terpaksa dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga berpotensi menurunkan produktivitas secara keseluruhan.

b. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel ringkasan yang menunjukkan dimensi-dimensi lingkungan kerja, dapat dilihat bahwa aspek lingkungan kerja non-fisik mencapai skor 484 atau 69,14%, aspek lingkungan kerja fisik mendapatkan skor 243 atau 69,43%, sedangkan total variabel lingkungan kerja secara keseluruhan mencapai skor 727 atau 69,24%. Dalam variabel lingkungan kerja ini, skor tertinggi tercatat pada aspek lingkungan kerja fisik dengan 243 atau 69,14%, sementara skor terendah ada pada aspek lingkungan kerja non-fisik yang berkaitan dengan kompensasi sebesar 484 atau 69,43%. Ini mengindikasikan bahwa elemen fisik seperti fasilitas dan kondisi ruang kerja mungkin lebih dominan dalam memengaruhi persepsi karyawan dibandingkan aspek non-fisik seperti hubungan sosial atau imbalan.

Berdasarkan hasil uji t satu sampel dari tabel tersebut, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,931, yang dibandingkan dengan nilai t-tabel pada derajat kebebasan $(dk) = n-1 = (35-1=34)$ dengan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$. Dengan dk 34 dan $\alpha=0,05$, nilai t-tabel untuk uji satu arah adalah 1,692, dan karena nilai t-hitung lebih tinggi dari t-tabel ($2,931 > 1,692$) serta nilai signifikansi sebesar 0,006 yang kurang dari 0,05, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang berarti lingkungan kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap performa karyawan. Temuan ini selaras dengan penelitian oleh Pranatha & Kurniawati (2023) dan Soerjaminto & Hidayat (2023), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berkontribusi positif pada performa karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja di PT Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Majalengka terbukti sebagai faktor pendukung utama dalam meningkatkan efisiensi dan hasil kerja karyawan.

Pranatha & Kurniawati (2023:15) menjelaskan bahwa lingkungan kerja

meliputi elemen fisik, sosial, dan psikologis di perusahaan yang langsung memengaruhi performa dan produktivitas karyawan. Sementara itu, Soerjaminto & Hidayat (2023:23) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja dianggap baik jika karyawan dapat menjalankan tugas dengan optimal, dalam keadaan sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung akan memerlukan lebih banyak tenaga dan waktu, serta tidak efisien dalam membangun sistem kerja yang efektif. Selain itu, Soerjaminto & Hidayat (2023:23) juga menyoroti bahwa lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, seperti lokasi kerja, peralatan dan bantuan kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta interaksi antarindividu di tempat tersebut, yang semuanya berkontribusi pada kesejahteraan dan produktivitas.

Melalui analisis korelasi sederhana, diperoleh nilai r -hitung sebesar 0,872, di mana nilai ini lebih besar dari r -tabel (0,344), dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh di bawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan performa karyawan. Kekuatan hubungan ini, yang mencapai 0,872 dan berada dalam rentang 0,80–1,00, menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki keterkaitan yang sangat kuat dengan performa karyawan, yang menekankan pentingnya investasi dalam menciptakan kondisi kerja yang ideal untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan elemen kunci yang dapat memengaruhi performa karyawan, baik dengan meningkatkan maupun menurunkan produktivitas mereka. Soerjaminto & Hidayat (2023:25) mengungkapkan bahwa karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik dan mencapai hasil maksimal jika didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Mereka juga menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dikategorikan baik jika memungkinkan karyawan bekerja dalam kondisi sehat, aman, dan nyaman, yang pada gilirannya mendorong kreativitas, produktivitas, dan performa mereka. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak mendukung dan tidak memberikan kenyamanan, maka kemampuan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas akan menurun (Pranatha & Kurniawati, 2023:15). Lingkungan kerja yang positif dan mendukung akan meningkatkan motivasi karyawan, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi dan produktivitas mereka, seperti yang dijelaskan oleh Hamdi (2013:30). Dengan demikian, lingkungan kerja mencakup semua faktor di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Pranatha & Kurniawati, 2023:15), dan perusahaan harus terus berupaya memperbaikinya untuk mencapai keunggulan kompetitif.

c. Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Semangat kerja dapat diartikan sebagai sikap atau perilaku individu terhadap organisasi, yang mencakup loyalitas serta upaya untuk mencapai visi, misi, dan tujuan

yang telah ditetapkan oleh organisasi. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dikenali melalui beberapa ciri, di antaranya adalah adanya kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang besar untuk bekerja demi kepentingan organisasi, serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil penilaian, nilai persentase skor tanggapan mengenai semangat kerja mencapai 87,10%. Berdasarkan pedoman interpretasi skor tanggapan responden yang dikemukakan oleh Narimawati (2012:84), persentase sebesar 87,10% termasuk dalam kategori "Sangat Kuat", yang berada pada interval "80,00 – 100,00%". Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat semangat kerja di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Majalengka tergolong sangat baik.

Berdasarkan dari hasil uji *one sample t test* pada tabel diatas diperoleh nilai thitung sebesar 2,060 jika dibandingkan dengan nilai ttabel dengan derajat kebebasan ($dk = n-1 = (35 - 1 = 34)$) dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan $dk = 34$ dan $\alpha = 0,05$ ternyata nilai ttabel untuk uji satu pihak adalah 1,692 dengan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ($2,060 > 1,692$) dan nilai signifikasinya $0,048 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa semangat kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu menunjukan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Majalengka. Hal itu juga didukung dari pendapat dari Hasibuan (2016:145), pimpinan harus menjadi contoh teladan yang baik, maka kinerja pun akan ikut baik. sikap pimpinan sangatlah mempengaruhi kinerja pegawainya.

Semangat kerja pada dasarnya mencerminkan tingkat moral yang tinggi, bahkan ada yang mengartikan bahwa moral kerja yang baik adalah sama dengan semangat kerja yang tinggi. Dengan semangat kerja yang kuat, kinerja cenderung meningkat karena karyawan akan bekerja dengan lebih giat, yang pada akhirnya memungkinkan pekerjaan diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Sebaliknya, apabila semangat kerja menurun, maka kinerja karyawan pun akan turut menurun. Dengan demikian, semangat kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Lestari, 2019).

Temuan ini juga didukung oleh hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara semangat kerja dan kinerja. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Syahropi pada tahun 2016 yang berjudul "Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang Di Pekanbaru" menunjukkan bahwa semangat kerja memang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan regresi yang menunjukkan bahwa nilai *t hitung* (11,205) lebih besar daripada *t tabel* (1,998), dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis H1 diterima.

d. Kinerja Karyawan

Dari ringkasan tabel yang menampilkan berbagai aspek kinerja pegawai, dapat dilihat bahwa aspek mutu pekerjaan memperoleh nilai 352 atau setara dengan 67,05%, aspek volume pekerjaan mencapai nilai 120 atau 68,57%, aspek akuntabilitas mendapatkan nilai 233 atau 66,57%, aspek kolaborasi memperoleh nilai 234 atau 66,86%, aspek kreativitas mencapai nilai 228 atau 63,4%, sedangkan total variabel kinerja pegawai mencapai nilai 992 atau 65,14%. Dalam variabel kinerja pegawai, nilai tertinggi tercatat pada aspek mutu pekerjaan dengan 120 atau 68,57%, sementara nilai terendah ada pada

aspek kreativitas dalam menghasilkan gagasan baru dengan 228 atau 65,14%. Berdasarkan analisis uji t satu sampel dari tabel tersebut, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,234, yang kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel pada derajat kebebasan (dk) = $n-1$ = $(35-1=34)$ dengan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$. Dengan dk 34 dan $\alpha=0,05$, nilai t-tabel untuk uji satu arah adalah 1,691, dan karena nilai t-hitung lebih tinggi dari t-tabel ($2,234 > 1,691$), maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak. Dengan demikian, hal ini berlaku untuk PT Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Majalengka.

Perusahaan pada dasarnya didirikan dengan tujuan utama mencapai profit. Profit tersebut diperlukan untuk memastikan kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan ke depannya. Apakah tujuan ini tercapai biasanya ditentukan oleh kemampuan pimpinan perusahaan dalam menangani semua elemen perusahaan, termasuk operasi produksi, promosi, finansial, dan sumber daya manusia, di mana elemen-elemen ini saling bergantung dan tidak bisa dipisahkan (Hamdi, 2013:29). Hamdi (2013:29) menambahkan bahwa bidang sumber daya manusia memainkan peran krusial di perusahaan manufaktur atau penyedia layanan, karena salah satu fungsinya adalah mengatur tenaga kerja, mulai dari proses perekrutan, penugasan, pembimbingan, pengembangan, hingga perawatan tenaga kerja. Penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensinya akan memberikan dampak pada efektivitas dan efisiensi kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas pegawai (Hamdi, 2013:29).

Pranatha & Kurniawati (2023:14) menyampaikan bahwa performa merupakan elemen kunci untuk mengevaluasi output kerja pegawai, sehingga juga mengukur sejauh mana tujuan perusahaan dalam hal produktivitas tercapai. Performa adalah hasil kerja pegawai, baik dari segi mutu maupun volume, yang telah diberikan kepada mereka. Performa pegawai berfungsi sebagai indikator keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam meraih sasaran (Pranatha & Kurniawati, 2023:14).

Soerjaminto & Hidayat (2023:23) menjelaskan bahwa performa pegawai adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai, yang memengaruhi seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi, baik dalam hal mutu maupun volume output yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

e. Pengaruh Lingkungan kerja melalui Semangat dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Dari tabel hasil di atas, terlihat nilai F-hitung mencapai 56,402. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai F-tabel. Dengan $\alpha=0,05$, derajat bebas 1=2, dan derajat bebas 2=33, nilai F-tabel adalah 1,794. Dari perbandingan tersebut, diketahui bahwa nilai F-hitung (56,402) lebih besar dari F-tabel (1,794), sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang berarti lingkungan kerja, semangat kerja,

dan disiplin kerja secara bersamaan memberikan pengaruh positif dan bermakna terhadap performa pegawai di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Majalengka.

Dari temuan tersebut, jelas bahwa performa perusahaan dipengaruhi oleh semangat kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, sehingga jika perusahaan ingin meningkatkan performa pegawai, maka ketiga aspek ini harus dikelola dengan optimal. Berdasarkan hasil analisis regresi $Y = 4,717 + 0,399X_1 + 0,388X_2 + 0,344X_3$, jika perusahaan menaikkan semangat kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja sebesar satu unit, maka performa juga akan meningkat sebesar satu unit. Kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara keseluruhan ditunjukkan oleh nilai $R = 0,845$, yang menandakan hubungan yang sangat erat antara semua variabel bebas X terhadap variabel terikat Y . Kontribusi bersama dari semangat kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap performa pegawai mencapai 0,845 atau 84,5%, sedangkan sisanya sebesar 0,155 ($1-R^2$) atau 15,5% berasal dari kontribusi faktor lain yang tidak diselidiki (epsilon).

Temuan penelitian ini mendapat dukungan dari studi yang dilakukan oleh Lestari (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng.” Hasil studi tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja serta kepuasan kerja terhadap performa pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 35 karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Majalengka, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, semangat kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan persamaan $Y = 4,717 + 0,399X_1 + 0,338X_2 + 0,344X_3$, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,845 atau 84,5%, yang berarti ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan secara kuat, sedangkan sisanya 15,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Secara parsial, variabel semangat kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2,060; 2,931; 2,487 > 1,692$) serta nilai signifikansi $< 0,05$. Selain itu, uji F menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel memiliki pengaruh yang signifikan ($F_{hitung} = 56,402 > F_{tabel} = 1,794$).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan, semakin tinggi semangat kerja dan kedisiplinan karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Lingkungan kerja yang nyaman, semangat kerja yang tinggi, dan disiplin kerja yang kuat merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh manajemen PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Majalengka untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, F. M. (2015). Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media. Hal 172-180 Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 62 No. 1 September 2018
- As'ad, M. (2017). *Psikologi Industri. Edisi Keempat. Cetakan Keenam*. Yogyakarta: Liberty.

- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- H.Simamora.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta :STIEYKPN.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keenam, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, 2011, *Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung:Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung: PT. Remaja Rodaskarya Offset. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 62 No. 1 September 2018
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . RemajaRosdakarya. Bandung.
- Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen Personalia. Edisi Revisi,*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex. S. 2010. *Manajemen personalia Edisi Dua*. Salemba Medika; Jakarta.
- Nitisemo, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, P. S., & Coulter, M. (2017). *Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8*. Jakarta: Prenhallindo.
- Samsudin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*.Jakarta:Kencana Prenada Media Group.Teori Ke Praktek. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tohardi, A. (2018). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya. Manusia, Universitas Tanjung Pura*. Bandung: Mandar Maju.
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Veithzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.