



Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Tangerang Selatan

¹ Lenni Ridawati Tampubolon , ² Ali Zaenal Abidin

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,
Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417

E-mail: ¹Tampubolonlenni2020@gmail.com , ²alizaenalabidin@unpam.ac.id

Abstract - The purpose of this study is to determine the effect of leadership and the physical work environment on employee performance at PT Pos Indonesia (Persero), Ciputat Branch, South Tangerang. This study uses a quantitative research method. The sampling technique was determined using the Slovin formula, resulting in a total of 114 respondents. Data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of the study indicate that leadership has a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 55.6%, and the hypothesis test shows that the calculated t-value is greater than the t-table value ($6.857 > 1.981$). The physical work environment also has a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 69.6%, and the hypothesis test shows that the calculated t-value is greater than the t-table value ($6.240 > 1.981$). Furthermore, leadership and the physical work environment simultaneously have a significant effect on employee performance, as indicated by the regression equation $Y = 47.686 + 0.509X_1 + 0.492X_2$. The coefficient of determination is 70.5%, while the remaining 29.5% is influenced by other factors. The hypothesis test shows that the calculated F-value is greater than the F-table value ($36.354 > 3.080$).

Keywords: Leadership, Physical Work Environment, Employee Performance

Abstrak - Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Ciputat Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 114 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 55,6% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau ($6,857 > 1.981$). lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 69,6% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau ($6,240 > 1.981$). kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 47.686 + 0,509X_1 + 0,492X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 70,5% sedangkan sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($36.354 > 3.080$).

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era digitalisasi saat ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Perkembangan teknologi yang pesat menuntut SDM untuk memiliki keterampilan digital yang mumpuni, seperti penguasaan data, kecerdasan buatan, serta kemampuan beradaptasi dengan sistem berbasis teknologi. Transformasi digital juga mengubah pola kerja, di mana fleksibilitas dan kolaborasi menjadi aspek penting dalam meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM agar tetap relevan di tengah persaingan global yang semakin kompetitif.

Selain itu, digitalisasi membawa tantangan baru dalam manajemen SDM seperti perubahan budaya kerja, keamanan data, dan peningkatan otomatisasi yang dapat menggantikan

beberapa peran SDM. Untuk menghadapi tantangan ini, SDM harus mampu beradaptasi dengan perubahan dan mengembangkan keterampilan yang tidak dapat digantikan oleh teknologi, seperti kreativitas, kepemimpinan, dan pemecahan masalah yang kompleks. Organisasi juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terus belajar dan berkembang.

Dengan demikian, SDM yang unggul dalam era digital akan menjadi aset utama bagi keberlanjutan dan pertumbuhan suatu perusahaan. Suatu perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia yang baik dan tentunya berkualitas, yang tujuannya adalah agar dapat mencapai suatu tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Dalam era digitalisasi yang semakin berkembang, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek krusial dalam keberlanjutan dan daya saing organisasi. Perusahaan di seluruh dunia menghadapi tantangan dalam mengelola SDM secara efektif, terutama dalam menghadapi perubahan teknologi, globalisasi pasar, serta dinamika tenaga kerja yang semakin kompleks. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk menerapkan praktik manajemen SDM yang adaptif dan berorientasi pada pengembangan karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan berkelanjutan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada bagaimana SDM dikelola secara efektif dan efisien. Manajemen SDM berperan dalam mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan agar dapat bekerja secara optimal demi mencapai tujuan organisasi. Dalam era sekarang dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki strategi pengelolaan SDM yang mampu meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan.

Menurut Afandi (2018:3) mengatakan bahwa “MSDM yaitu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. MSDM merupakan rangkaian proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan”. Untuk mengatasi dan melancarkan kinerja pada karyawan, maka diperlukan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkualitas dan kompeten. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sebuah pendekatan strategis dengan cara mengelola, mengatur dan mengembangkan individu maupun suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien serta mempertahankan karyawan yang kompeten dibidangnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, perorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan dan tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Tingkat produktivitas yang tinggi memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya, meningkatkan daya saing, dan meraih keuntungan yang lebih besar.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 5 Tahun 2018 mengatur standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan kerja guna melindungi pekerja dari potensi bahaya yang dapat berdampak pada kesehatan dan keselamatan mereka. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 5 Tahun 2018 menekankan pentingnya pengendalian berbagai faktor yang memengaruhi keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja.

PT Pos Indonesia adalah perusahaan milik negara yang telah beroperasi sejak tahun 1746, menjadikannya salah satu perusahaan tertua di Indonesia. Sebagai penyedia layanan pos dan logistik, PT Pos Indonesia memiliki tanggung jawab untuk menghubungkan masyarakat melalui pengiriman surat, paket, dan dokumen. Dengan jaringan yang luas, mencakup ribuan kantor pos di seluruh Indonesia, perusahaan ini berperan penting dalam mendukung komunikasi dan distribusi barang di berbagai daerah, termasuk daerah terpencil. Selain itu, PT Pos Indonesia juga menyediakan layanan keuangan, seperti pengiriman uang, pembayaran tagihan, dan layanan perbankan melalui jaringan kantor posnya.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah seseorang yang mempunyai sikap, kemampuan, naluri dan ciri-ciri kepribadian yang mampu menciptakan suatu keadaan, sehingga orang yang dipimpinnya dapat saling bekerja untuk mencapai mereka. Sedangkan kepemimpinan telah dideskripsikan oleh beberapa para ahli merupakan suatu tindakan yang memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan-tujuan tertentu.

Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Menurut Hendra (2020:9) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu tahun.

METODE PENELITIAN

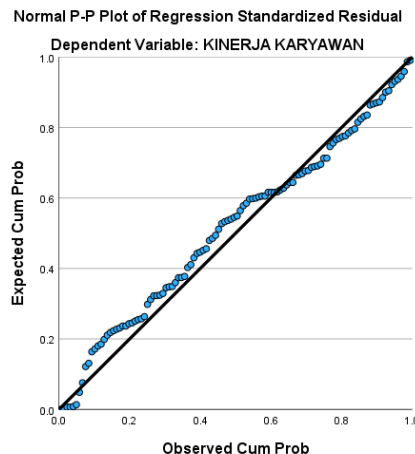
Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020: 36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif, masih menurut Sugiyono (2020: 35) menyampaikan bahwa “dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Selanjutnya menurut Sujarweni (2020: 39) “penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”. Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ini dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambar 1. Grafik P-Plot



Sumber: Data diolah, 2025

Perhitungan yang dilakukan dibuktikan kembali dengan melakukan pengujian dengan uji *Kolmogrov-smirnov* (K-S). Uji tersebut dilakukan guna meyakini sebuah hasil akhir yang baik.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Uji Kolmogrov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		114	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.64776613	
Most Extreme Differences	Absolute	.077	
	Positive	.049	
	Negative	-.077	
Test Statistic		.077	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.093	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.097	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.089
		Upper Bound	.105

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 624387341.

Dapat dilihat pada gambar di atas. Nilai signifikannya berada pada nilai 0,093 yang artinya nilai signifikansi $> 0,05$. Nilai signifikan yang dihasilkan membuktikan bahwa data pada variable Kepemimpinan (X₁), Lingkungan Kerja Fisik (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki distribusi normal.

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	47.686	2.799		17.037	<,001		
	X1	.509	.095	.472	8.396	.037	.997	1.458
	X2	.492	.110	.393	7.679	.006	.997	1.458

Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber: data diolah,2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel kepemimpinan sebesar 0,997 dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,997 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel kepemimpinan sebesar 1,458 dan variabel lingkungan kerja fisik sebesar 1,458 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

**Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin - Watson
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.307 ^a	.094	.078	3.68048	2.038

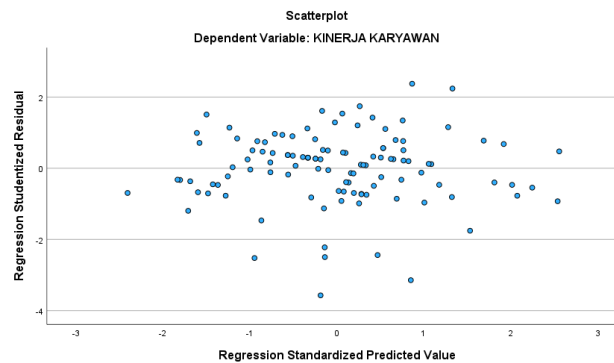
a. Predictors: (Constant),Lingkungan Kerja Fisik X2,Kepemimpinan X1

c. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model uji ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,038 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

Gambar 2. Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil uji *scatterplot* di atas terlihat bahwa titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik di atas maupun di bawah angka 0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Kepemimpinan (X1) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	47.686	2.799		17.037	.028
	Kepemimpinan (X1)	.509	.095	.472	5.396	.000
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.492	.110	.393	4.679	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: data diolah, 2025

- Nilai konstanta sebesar 47.686 diartikan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 47.686.
- Nilai Kepemimpinan (X₁) sebesar 0,509 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kepemimpinan (X₁) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,509 poin.
- Nilai Lingkungan kerja fisik (X₂) sebesar 0,492 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja fisik (X₂) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,492 poin.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Kepemimpinan (X1) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.588	.569	3.680

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara simultan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,765 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Kepemimpinan (X1) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.705	.669	2.594

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2),Kepemimpinan (X1)

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,705 maka dapat disimpulkan bahwa variable kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) secara bersama – sama berpengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan (Y) sebesar 70,5% sedangkan sisanya sebesar 29,5% (100% - 70,5% = 29,5%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	41.935	1.943		21.584	.000
	X1	.600	.087	.693	6.857	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6,857 > 1.981). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karayawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.538	2.021		21.545	,001
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.656	.055	.658	6.240	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6,240 > 1.981). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kepemimpinan (X1) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156.654	2	78.327	36.354	.004 ^b
	Residual	1503.600	111	13.546		
	Total	1660.254	113			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (36.354 > 3.080), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan..

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 41,935 + 0,600X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,693 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,556 atau sebesar 55,6% sedangkan sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,857 > 1,981$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT pos indonesia cabang ciputat tangerang selatan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Syahrul Firmasyah (2024) dengan judul penelitiannya Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang ciputat. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 0,111 + 0,835X$, dan determinasi sebesar 57,1%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,780 > 1,985$).

Hasil penelitian yang selanjutnya, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Eka Putra Wahyudi Karyadi, Fathan Arif (2025) dengan judul penelitiannya Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,953 + 0,542X$, dan determinasi sebesar 80,5%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,231 > 1,987$).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 43,538 + 0,676X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,658 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,696 atau sebesar 69,6% sedangkan sisanya sebesar 30,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,240 > 1,981$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Pos indonesia cabang ciputat tangerang selatan.

Hasil penelitian yang selanjutnya, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Zhara Widayati Pratiwi (2024) dengan judul penelitiannya Pengaruh lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 0,715 + 7,570X$, dan determinasi sebesar 70,9%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,323 > 1,673$).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulsa Idena Putri (2024) dengan judul penelitiannya Pengaruh lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Universitas terbuka Pondok Cabe Tangerang Selatan. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,378 + 0,631X$ dan kontribusi pengaruh sebesar 50,1% . Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,951 > 1,998$).

3. Pengaruh kepemimpinan (X₁) Dan lingkungan kerja fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kepemimpinan (X₁) dan lingkungan kerja fisik (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 47,686 + 0,509X_1 + 0,492X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,705 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 70,5% sedangkan sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($36,354 > 3,080$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Eka Idham Lip K Lewa (2020) dengan judul penelitiannya Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (PERSERO) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,559 + 0,229X_1 + 0,485X_2$ dengan kontribusi pengaruh sebesar 59% dan uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($2,559 > 0,229$).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko Nurcahyo Nugroho (2024) dengan judul penelitiannya Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN Cabang Madiun. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 0,403 + 0,201X_1 + 0,372X_2$ dengan kontribusi pengaruh sebesar 50,8% dan uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,858 > 2,690$).

PENUTUP

Kesimpulan

1. kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 41,935 + 0,600X_1$, nilai korelasi sebesar 0,693 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,857 > 1,981$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 43,538 + 0,676X_2$ nilai korelasi sebesar 0,678 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 69,6 % dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,240 > 1,981$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
3. Kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 47,686 + 0,509X_1 + 0,492X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,765 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 70,5% sedangkan sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($36,354 > 3,080$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Kepemimpinan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 4 yaitu “pemimpin memberi arahan yang memotivasi agar saya bekerja lebih baik”, dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,24. Untuk lebih baik lagi perusahaan sebaiknya memastikan bahwa para pemimpin secara konsisten memberikan arahan yang jelas, suportif, dan membangkitkan semangat kerja karyawan. Pemimpin perlu aktif memberi feedback positif, menunjukkan apresiasi, serta membimbing karyawan ketika mengalami kesulitan. Dengan kepemimpinan yang komunikatif dan memotivasi seperti ini, karyawan akan merasa dihargai, lebih bersemangat, dan terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka..
2. Lingkungan kerja fisik pernyataan yang paling lemah adalah nomor 10 yaitu “warna dinding dan dekorasi diruang kerja membuat saya lebih bersemangat bekerja”, dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,25. Untuk lebih baik lagi Perusahaan sebaiknya memastikan bahwa ruang kerja memiliki warna dinding dan dekorasi yang nyaman serta menarik agar karyawan merasa lebih bersemangat saat bekerja. Lingkungan kerja yang tertata rapi, bersih, dan memiliki warna yang menenangkan atau menyegarkan dapat membantu meningkatkan mood dan fokus karyawan, sehingga suasana kerja menjadi lebih positif dan produktif.

3. Kinerja karyawan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 4 yaitu “Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memberi kontribusi nyata bagi tim”, dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,33. Untuk lebih baik lagi perusahaan sebaiknya memastikan bahwa setiap karyawan memahami peran dan kontribusinya dalam tim, misalnya dengan memberikan penjelasan yang jelas tentang tugas, target, dan dampak dari pekerjaannya. Ketika karyawan mengetahui bahwa hasil kerjanya bermanfaat bagi tim, mereka akan merasa lebih dihargai, termotivasi, dan bersemangat untuk memberikan kinerja terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber buku:

- Abdullah, S.E., M.M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Implementasi*. Pontianak: Politeknik Negeri Pontianak
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama. Yogyakarta
- Firmansyah dan Mahardhika (2021) *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- G.R Terr. Leslie W. Rue (2020) *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Komang Gede, & Putri Saroyeni Piartini. (2018). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Motivasi Kerja pada BPR se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(2), 123-135
- Larasati, S. R. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A.A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Sebelas*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manulang (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson. (2021). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empa.
- Michael R Carrell (2020) *Human Resource Management Global for managing Diverse Workplace*, Edition, Prentice Hall Inc. Nre Jersey.
- Nitisemito. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ratundo dan Sacket. (2020). *The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job*.
- Rivai Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Siagian. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Cetakan. Ketiga Belas. Jakarta: Bumi aksara.
- Sihombing, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Simamora, Henry. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Siswanto. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, 2020. Sujarweni, Wiratna V. Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis dan Mudah
- Sujarweni, V. W. (2020). Metode Penelitian: Praktis dan Mudah. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Baru Press.
- Tanjung (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti
- Wexley dan Yukl. (2019). Perilaku organisasi dan psikologi personalia. Jakarta: Bina Aksara.
- Wibowo. (2021). Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan (2021) Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainal. (2020). Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru. Bandung: Remaja Rosda Karya

Sumber Jurnal:

- Amirudin, A., & Ariyanto, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SAMKO Indonesia. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 1-8.
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 27-35.
- Herdiyanti, R., & Assery, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kedisiplinan Pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan.
- Maisarah, S., & Sumarni, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bakti Putra Meratus. *JAPB*, 4(2), 702-712.
- Putra, R. A. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Sajiri, A. H., & Abidin, A. Z. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Putra Prima Tangerang Selatan. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(4), 378-393.
- Sary, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari. *Science of Management and Students Research Journal (SMS)*, 3(4), 175-179.
- Setyawan, A. P., Prabawani, B., & Dewi, R. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Bhakti Praja Semarang Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 595-604.
- Subardjo, E. R. N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi F&B Yogya Sunda Heritage 60 Bandung). *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 3(3), 493-500.
- Sugara, S., Adji, S., & Chamidah, S. (2020). pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap produktivitas karyawan PT. ASTRA HONDA PEMATANGSIANTAR. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Suryani, L., & Kosasih, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(1), 160-189.