

# Keterkaitan Disiplin dan Lingkungan Kerja: Kunci Sukses Kinerja Karyawan di Perusahaan Perbankan (Studi pada salah satu kantor cabang Bank di Sulsel)

Hamsinah Tahir

hamsinahtahir1@gmail.com

Fakultas Ekonomi Universitas Dayanu Ikhsanuddin, Kota Bau-Bau, Sulawesi Tenggara, Indonesia

## Abstrak

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, penelitian ini mendesak untuk mengungkap urgensi disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Dengan 60 responden dipilih melalui teknik simple random sampling, data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data melibatkan uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi berganda, uji-t, uji-F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasilnya, disiplin kerja secara parsial tidak ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara lingkungan kerja ditemukan berpengaruh positif secara parsial dan secara simultan bersama disiplin kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Penelitian ini memberikan pemahaman mendalam tentang peran krusial disiplin kerja dan kondisi lingkungan kerja dalam meningkatkan efektivitas organisasi dan produktivitas karyawan di tengah persaingan bisnis yang kompetitif.

**Kata Kunci:** Kinerja karyawan; Disiplin kerja; Lingkungan kerja

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pengelolaan sebuah organisasi yang berfokus pada aspek-aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja. Tujuan utamanya adalah mengatur manusia agar merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, manusia dianggap sebagai unsur yang sangat vital. Manajemen sumber daya manusia meliputi berbagai kegiatan, seperti perencanaan, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, dan upaya-upaya dalam pengembangan organisasi. Kehadiran manusia dalam organisasi merupakan faktor kunci dalam kelancaran operasionalnya. Menurut (Handoko, 2001) manajemen sumber daya manusia melibatkan serangkaian kegiatan, termasuk dalam hal penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. (Hasibuan, 2004) juga menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia melibatkan pengaturan hubungan dan peran tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan secara bertanggung jawab, strategis, etis, dan sosial. Di dalam konteks perusahaan, tujuan utama adalah memperoleh laba yang memuaskan, dan kedisiplinan kinerja karyawan memegang peranan penting dalam mencapainya. Dalam konteks perusahaan perbankan, manajemen sumber daya manusia memainkan peran yang

sangat penting. Tujuan utamanya adalah meningkatkan kontribusi produktif tenaga kerja terhadap kesuksesan dan profitabilitas perusahaan. Kedisiplinan kinerja karyawan menjadi kunci dalam mencapai tujuan tersebut. Dalam industri perbankan, di mana kepercayaan dan keandalan sangat penting, kedisiplinan karyawan adalah faktor yang menentukan dalam mempertahankan reputasi dan kepercayaan pelanggan. Seorang karyawan yang disiplin dapat menjaga kualitas layanan yang tinggi, meminimalkan kesalahan, dan meningkatkan efisiensi operasional. Hal ini dapat berdampak langsung pada kepuasan pelanggan dan akhirnya pada keberhasilan perusahaan dalam memperoleh laba yang memuaskan.

Namun, perusahaan perbankan sering menghadapi tantangan dalam mengevaluasi kedisiplinan karyawan secara akurat. Ini bisa disebabkan oleh kompleksitas operasional dan tingkat kepatuhan yang tinggi yang diperlukan dalam industri ini. Oleh karena itu, pengembangan sistem evaluasi kinerja yang efektif dan adil menjadi sangat penting bagi perusahaan perbankan untuk memastikan bahwa kedisiplinan karyawan tetap dijaga dengan baik. Kedisiplinan kinerja karyawan sangat penting karena mereka merupakan penggerak utama dalam aktivitas perusahaan. Kedisiplinan kerja dapat diukur melalui indikator seperti ketepatan waktu, tanggung jawab, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Menurut (Sastrohadiwiryono & Syuhada, 2021), disiplin kerja mencakup sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Salah satu indikator penting dari disiplin kerja adalah ketepatan waktu, tanggung jawab, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Disiplin kerja yang baik memiliki potensi besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada.

Salah satu perusahaan yang mengutamakan kedisiplinan kinerja karyawan adalah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kabupaten Bone, yang merupakan mitra dalam pembangunan ekonomi Provinsi Sulawesi Selatan, khususnya Kabupaten Bone. Perusahaan ini berupaya memastikan pencapaian tujuan perusahaan dengan menjaga kedisiplinan karyawan, mengakui pentingnya keterkaitan erat antara disiplin dan kinerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan kinerja karyawan, perusahaan menerapkan strategi-strategi seperti pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang adil, pemberian motivasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan peran PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Bone, sebuah perusahaan yang fokus pada layanan jasa, manajemen perusahaan selalu menekankan pentingnya disiplin karyawan untuk memberikan layanan berkualitas kepada nasabah. Untuk mendukung peningkatan kinerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Bone, diterapkan sistem evaluasi kinerja guna memonitor hasil kerja karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka, sesuai dengan ketentuan hukum dan prinsip etika. Oleh karena itu, disiplin kinerja menjadi aspek krusial bagi perusahaan dan karyawan, dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal.

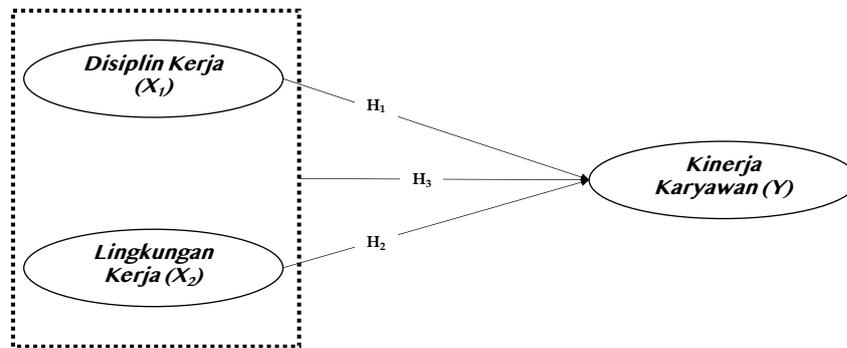
Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, ditemukan bahwa fenomena kedisiplinan kinerja karyawan di Kantor PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kabupaten Bone masih terdapat keterlambatan kedatangan karyawan, seringkali pekerjaan tidak diselesaikan tepat waktu, dan kehadiran tanpa alasan yang jelas, meskipun aturan telah diterapkan oleh pimpinan bahwa setiap karyawan yang tidak masuk harus memberikan alasan yang tepat dan valid.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam maupun luar. Faktor internal mencakup pengetahuan, keterampilan, kompetensi, motivasi kerja, kepribadian, serta sikap dan perilaku karyawan. Sementara itu, faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan atasan, dinamika hubungan antar karyawan, dan kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja menjadi elemen kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan memegang peran penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan, sehingga penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Studi juga menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan terlihat dari hasil penelitian oleh (Widiasworo, 2014), (Samson, 2014) dan (Jayaweera, 2015). Bahwa menurut (Basirun et al., 2022) Lingkungan kerja yang kondusif dapat signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Dengan dukungan yang memadai, komunikasi terbuka, serta peluang pertumbuhan pribadi, karyawan lebih termotivasi dan berkinerja optimal (Rahmah et al., 2023). Sebaliknya, lingkungan yang tidak kondusif, seperti konflik antar karyawan, kurangnya dukungan dari atasan, atau kebijakan perusahaan yang tidak jelas, dapat menghambat kinerja mereka. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang peduli pada kebutuhan dan kesejahteraan karyawan dapat berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja mereka (Wahyuni et al., 2023).

Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang mampu melibatkan karyawan dalam kinerjanya. Menurut penelitian oleh (Raziq & Maulabakhsh, 2015) & (As'ad, 2021), lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produksi dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi dan mengurangi biaya operasional perusahaan. Namun, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, lingkungan kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kabupaten Bone masih belum dirasa mendukung oleh karyawan untuk bekerja dengan nyaman. Terdapat beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan. Pertama, terdapat area yang kurang terang karena kurangnya pencahayaan, yang dapat mempengaruhi kualitas dan efisiensi kerja. Kedua, beberapa ventilasi terlihat tertutup, yang dapat memengaruhi sirkulasi udara dan kenyamanan kerja karyawan. Ketiga, kurangnya alat peredam kebisingan dapat mengganggu konsentrasi dan kesehatan karyawan. Terakhir, adanya bau tidak sedap di beberapa bagian, yang dapat mengganggu kesehatan dan kenyamanan para pegawai.

Setelah mempertimbangkan uraian di atas serta hasil pengamatan dan wawancara dengan karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kabupaten Bone, peneliti tertarik untuk menjalankan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kabupaten Bone". Hipotesis dalam penelitian ini adalah jawaban awal terhadap permasalahan yang dirumuskan. Berdasarkan kerangka teori yang telah disusun, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut: Hipotesis 1, Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kabupaten Bone. Hipotesis 2, Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kabupaten Bone. Dan, H3 Disiplin Kerja & Lingkungan Kerja bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan. Disajikan pada kerangka penelitian berikut;



Gambar 1 Kerangka Penelitian

## Metode Analisis

Dalam penelitian ini, digunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Metode asosiatif, menurut (Sugiyono, 2017), merupakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan ini digunakan untuk memahami sejauh mana keterkaitan variabel-variabel tersebut dalam konteks penelitian. Dengan metode ini, peneliti dapat menganalisis secara sistematis dan obyektif seberapa erat atau lemah hubungan antar variabel yang diteliti. Penggunaan metode asosiatif dalam penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang interaksi antara disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di Kantor PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kabupaten Bone.

Variabel disiplin kerja (Jufrizen & Sitorus, 2021) mencakup kehadiran tepat waktu, ketaatan terhadap prosedur kerja, dan kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas sesuai deadline yang ditetapkan. Sementara itu, variabel lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2010) meliputi kondisi fisik tempat kerja, seperti pencahayaan, ventilasi, kebisingan, dan kebersihan. Selain itu, juga mencakup hubungan antarkaryawan, termasuk kolaborasi dan kualitas komunikasi, serta kebijakan perusahaan, termasuk persepsi karyawan tentang keadilan dan dukungan manajerial. Variabel kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2015) melibatkan produktivitas, kualitas kerja, inisiatif dan kreativitas, komitmen terhadap pekerjaan, dan evaluasi kinerja. Dengan menggunakan indikator-indikator tersebut, peneliti dapat mengevaluasi secara holistik bagaimana disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kabupaten Bone.

## Hasil dan Pembahasan

### Karakteristik Responden

Sebelum memulai analisis lebih lanjut mengenai hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kabupaten Bone, penting untuk memahami karakteristik dari sampel yang digunakan dalam penelitian. Untuk tujuan ini, tabel-tabel distribusi variabel seperti jenis kelamin, usia, dan pendidikan dari 60 responden yang berpartisipasi dalam penelitian telah disajikan. Analisis distribusi variabel ini memberikan pemahaman awal yang penting tentang profil demografis dan latar belakang pendidikan dari karyawan yang menjadi subjek penelitian. Dengan pemahaman ini, peneliti dapat mengevaluasi bagaimana karakteristik individu dalam sampel dapat memengaruhi hasil penelitian mengenai hubungan antara variabel yang diteliti.

**Tabel 1 Karakteristik Responden**

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	39	66%
2	Perempuan	21	34%
	<b>Total</b>	60	100%

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	20-25 Tahun	17	28%
2	26-30 Tahun	32	56%
3	31-35 Tahun	10	15%
4	36-40 Tahun	10	2%
5	> 40 Tahun	0	0
	<b>Total</b>	60	100%

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA	29	49%
2	S1	31	51%
	<b>Total</b>	60	100%

Sumber Tabel 1 Data diolah Peneliti (2023)

Tabel 1 distribusi jenis kelamin dari total 60 responden, yang merupakan karyawan dari PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kabupaten Bone. Dari tabel ini, kita dapat melihat bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, dengan jumlah sebanyak 39 responden atau sekitar 66%, sedangkan responden perempuan berjumlah 21 atau sekitar 34% dari total sampel. Dengan demikian, paragraf ini memberikan gambaran tentang proporsi relatif dari jenis kelamin yang ada dalam sampel penelitian, yang merupakan karyawan dari PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kabupaten Bone. Kedua, menunjukkan distribusi usia responden dalam sampel. Mayoritas responden berusia antara 26 hingga 30 tahun, dengan 32 responden atau sekitar 56%. Selain itu, terdapat variasi usia yang signifikan, namun tidak ada responden yang berusia di atas 40 tahun. Ketiga, memberikan informasi tentang tingkat pendidikan responden dalam sampel. Dari tabel ini, kita dapat melihat bahwa jumlah responden dengan latar belakang pendidikan S1 sedikit lebih tinggi daripada responden dengan latar belakang SMA, dengan masing-masing 31 responden atau sekitar 51% dan 29 responden atau sekitar 49%. Dengan memahami distribusi variabel-variabel ini, peneliti dapat memiliki pemahaman yang lebih baik tentang karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian, yang nantinya dapat membantu dalam menganalisis dan menginterpretasikan hasil penelitian.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini, untuk menilai validitas item pernyataan yang telah disusun, digunakan analisis Corrected Item Total Correlation menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23. Proses ini dilakukan dengan memeriksa angka-angka yang tercantum dalam kolom "Corrected Item Total Correlation". Jika nilai dalam kolom tersebut melebihi nilai r-tabel yang diperoleh dari taraf signifikansi 10% (0.1) dengan jumlah sampel (n) sebesar 60, yaitu sebesar 0.254, maka item pertanyaan tersebut dianggap valid.

**Tabel 2 Uji Validitas Penelitian**

Indikator	Corrected Item Total Correlation	Nilai r-tabel	Cronbach Alpha	Ket.
Disiplin Kerja (X1)	.735**	0.254	0.682	Valid & Reliable
	.603**			
	.543**			
Lingkungan Kerja (X2)	.422**	0.254	0.713	Valid & Reliable
	.608**			

	.669**			
	.676**			
Kinerja Karyawan (Y)	.560**	0.254	0.863	Valid & Reliable
	.646**			
	.553**			

Sumber Tabel 2 Data diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan kolom "Corrected Item Total Correlation" pada Tabel di atas, terlihat bahwa semua item pernyataan memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0.254. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel X1, X2, dan Y dinyatakan valid dan cocok untuk digunakan dalam penelitian ini. Pun juga pada penelitian ini, hasil analisis menggunakan SPSS versi 21 terhadap item-item pernyataan pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja menunjukkan bahwa koefisien Cronbach's Alpha memiliki nilai yang lebih besar dari 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa item-item pernyataan dapat dianggap sebagai alat yang dapat dipercaya dalam pengumpulan data, karena memiliki tingkat reliabilitas yang memadai.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk menilai apakah nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Sebuah model regresi yang baik ditandai dengan nilai residual yang terdistribusi normal, sehingga uji normalitas dilakukan pada nilai residual daripada pada masing-masing variabelnya. Dalam penelitian ini, Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menganalisis data, yang telah dilakukan pada penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis normalitas data, ditemukan nilai signifikansi sebesar 0.074, yang lebih besar dari nilai ambang signifikansi 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai residual memiliki distribusi normal. Hal ini menandakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap layak dan memiliki keandalan yang dapat dipertanggungjawabkan. Menurut (Ghozali, 2011), sebuah model regresi dapat dianggap memiliki distribusi normal jika plot data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengevaluasi adanya hubungan (korelasi) antara variabel bebas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode uji VIF (Variance Inflation Factor), di mana nilai VIF yang kurang dari 10 menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas, dan nilai toleransi yang lebih besar dari 0.1 juga menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	33.500	6.071		5.618	.000	
	Disiplin Kerja	.177	.103	.221	1.7184	.001	.987 1.013
	Lingkungan Kerja	.336	.143	.209	2.350	.002	.987 1.013

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, ditemukan bahwa nilai toleransi dari setiap variabel bebas adalah 0,987, yang lebih besar dari batas nilai 0,1, dan nilai VIF sebesar 1,013, yang lebih kecil dari batas nilai 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas pada model regresi ini.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menentukan apakah terdapat ketidaksamaan dalam varians antara residual dan pengamatan lainnya. Sebuah model regresi yang memenuhi syarat baik adalah yang tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Pengujian ini dilakukan melalui metode grafik plot, di mana pola yang terbentuk pada plot dapat menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas. Jika plot menunjukkan penyebaran titik yang acak tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak ada masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode scatter plot, seperti yang telah dilakukan pada uji statistic, menunjukkan bahwa titik-titik tersebar di sekitar angka 0 tanpa membentuk pola yang jelas. Titik-titik tidak berkumpul secara konsisten di atas atau di bawah garis nol. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dimanfaatkan untuk memahami hubungan linear antara beberapa variabel bebas, yang dikenal sebagai X1, X2, dan seterusnya, dengan variabel terikat yang disebut Y. Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah penyaluran kredit cepat aman, sementara variabel independennya meliputi disiplin kerja dan lingkungan kerja. Di bawah ini terdapat hasil analisis data menggunakan metode regresi linear berganda:

Tabel 4 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	33.500	6.071		5.618	.000
	Disiplin Kerja	.177	.103	.221	1.7184	.001
	Lingkungan Kerja	.336	.143	.209	2.350	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas hasil persamaan analisis regresi linear berganda dapat di tuliskan sebagai berikut:

$$Y = 33.500 + 0,177 X_1 + 0.336 X_2 + e.$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dilihat nilai konstanta sebesar 33.5 yang berarti jika Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai nol atau konstan maka Kinerja akan meningkat senilai +33.500 satuan.

### Uji Hipotesis

Pada penelitian ini melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan pengujian uji parsial (Uji-T), uji simultan (Uji-F) dan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

#### Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang di uji pada tingkat signifikansi 0,05. Apabila probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hasilnya terdapat pengaruh dari variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Hasil pengujian Uji Parsial dapat dilihat pada tabel 4 di atas. Berdasarkan tabel 4 menunjukkan nilai signifikansi (Sig) pada variabel (X1) senilai 0,01 dengan melihat bahwa nilai signifikan berada dibawah 0,05, maka variabel Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga Hipotesis 1 Diterima.

Kemudian variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi 0,02 dengan melihat nilai signifikansi berada dibawah 0,05, maka variabel Lingkungan Kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain bahwa Hipotesis 2 Diterima.

### Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama. Model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit. Hasil pengujian Uji Simultan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Simultan (Uji-F)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	493.812	2	251.306	25.563	.000 <sup>b</sup>
	Residual	382.745	58	12.841		
	Total	811.357	60			

a. Dependent Variable: (Y)

b. Predictors: (Constant), (X<sub>1</sub>) & (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, Hipotesis 3 juga Diterima.

### Koesifien deretminasi (R<sup>2</sup>)

Koesifien deretminasi (R<sup>2</sup>) memiliki arti bahwa keahlian variabel-variabel independen dalam menggambarkan variabel-variabel dependen amat terbatas. Hasil pengujian (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji R<sup>2</sup> (Koesifien Determinasi)

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.765 <sup>a</sup>	.585	.571	4.127	.581

a. Predictors: (Constant), Suku Bunga (X<sub>2</sub>), Inflasi (X<sub>1</sub>)  
b. Dependent Variable: KCA (Y)

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dilihat seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan output SPSS yang terdapat dalam tabel Summary. Nilai kolom R-Square menunjukkan sebesar 0.571. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas memberikan pengaruh sebesar 57.1% terhadap variabel terikat ( $0.571 \times 100 = 57.1\%$ ). Ini mengindikasikan bahwa variabel bebas memiliki kemampuan menjelaskan 57.1% variasi dalam variabel terikat, sementara 42.9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Kabupaten Bone. Secara parsial, disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa peningkatan disiplin kerja berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan, sedangkan penurunan disiplin kerja akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Jawaban dari responden pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa item pertama, yaitu "Saya selalu datang dan masuk kerja tepat waktu," menjadi faktor yang paling dominan atau berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan kerja sangat penting, termasuk kedisiplinan terhadap jam kerja, waktu istirahat, dan aturan lainnya. Ketaatan terhadap peraturan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan lancar. Karyawan yang patuh terhadap peraturan akan memahami konsekuensi dari tindakan indisipliner dan akan cenderung memperlihatkan perilaku yang lebih disiplin dalam bekerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Hasil

penelitian ini, sejalan dengan penelitian sebelumnya, menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai oleh karyawan. Ini sesuai dengan pandangan (Sinambela, 2021) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja seseorang mempengaruhi tingkat kinerjanya, di mana semakin tinggi disiplin kerja seseorang, semakin tinggi pula kinerjanya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Kabupaten Bone. Secara parsial, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan lingkungan kerja akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan, sementara penurunan lingkungan kerja akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Jawaban dari responden pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa item-item yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang kondusif dan aman untuk pelaksanaan pekerjaan merupakan faktor yang paling dominan atau berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Salah satu indikator yang paling dominan adalah "Penerangan yang ada di ruangan kerja telah sesuai kebutuhan untuk mendukung aktivitas pekerjaan saya," yang membantu dan mempermudah karyawan dalam menjalankan tugas mereka serta membuat mereka merasa nyaman.

Analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban pada item-item variabel lingkungan kerja mayoritas adalah setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 230, yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Kabupaten Bone, dapat dikategorikan sebagai sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju bahwa lingkungan kerja di kantor tersebut sudah baik dan memberikan kenyamanan dalam bekerja. Dari segi teori, penelitian ini diperkuat oleh pendapat Sedarmayanti (2011) yang menyatakan bahwa seseorang akan mencapai hasil yang optimal dalam melaksanakan tugasnya jika didukung oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja dianggap baik atau sesuai jika karyawan dapat menjalankan tugasnya secara optimal, aman, sehat, dan nyaman.

## **Simpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa baik disiplin kerja maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Kabupaten Bone. Peningkatan disiplin kerja akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja yang kondusif dan aman juga akan membantu meningkatkan kinerja mereka.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan temuan ini adalah pentingnya perusahaan untuk terus memperhatikan dan meningkatkan aspek disiplin kerja dan lingkungan kerja bagi karyawan. Manajemen perlu mengadopsi kebijakan yang mendukung peningkatan disiplin kerja, seperti memberikan motivasi, menyediakan pelatihan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, perusahaan juga perlu memastikan bahwa lingkungan kerja memenuhi standar keamanan dan kenyamanan agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Dengan menerapkan strategi ini, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

## Referensi

- Afandi, A., Basalamah, S., & Hasan, S. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Relevant Information (JRI), Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Watampone. *Journal of Accounting and Finance (JAF)*, 2(2), 120-131.
- Annisa, Y. N., Husain, A., & Syahnur, M. H. (2021). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karwayan. *Center of Economic Students Journal*, 4(4), 440-446.
- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Basalamah, A., Mus, A., & Hasan, S. PENGARUH KOMPETENSI, KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BKD PEMERINTAH KOTA MAKASSAR.
- Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 337–348.
- Basyarewan, F., Suriyanti, S., Arfah, A., Hasan, S., & Nasir, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pulau Taliabu Maluku Utara. *Center of Economic Students Journal*, 4(1), 20-32.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Haseng, K., Pertiwi, A. A. F., & Hasan, S. (2021). Identifikasi Faktor Kinerja Pegawai Melalui Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi (Studi Kasus di Unit Penilaian Potensi dan Kompetensi Provinsi Sulsel). *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(1), 43-50.
- Hasibuan, M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jayaweera, T. (2015). Impact of work environmental factors on job performance, mediating role of work motivation: A study of hotel sector in England. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 271.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Junaedy, A., Hasan, S., & Bijang, J. (2019). Pengaruh Insentif, Promosi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Maros. *YUME: Journal of Management*, 2(3).
- Novita, T., Hasan, S., & Dewi, R. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Dan Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 187-197.

- Rahmah, F., Basalamah, S., Bahari, A. F., & Basalamah, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(1), 91–102.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior - 16/E* (R. Saraswati & F. Sirait (eds.); 16th ed.). Salemba Empat.
- Samson, G. N. (2014). *Effect of workplace environment on the performance of commercial banks employees in Nakuru town*.
- Sastrohadiwiryono, S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Bumi aksara.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.
- Widiasworo, L. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Universitas Indonesia*, 1.