



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Parasari

I Made Agus Gita Wijaya Krisna¹, I Gusti Bagus Honor Satrya²

^{1,2,3}Program Studi Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Udayana

Abstract

Received: 12 Oktober 2023
Revised: 11 November 2023
Accepted: 21 November 2023

Organizational success can be measured by the effectiveness of its employees. The research location is PT. BPR Parasari was chosen because it found employee performance problems caused by less harmonious relations between employees and employee mismatch in a field of work. This study aims to determine the effect of the work environment and work discipline on employee performance. Attribution theory is used as a theoretical basis. The population in this study were all employees of PT. BPR Parasari. The method of determining the sample using nonprobability sampling with saturated sampling technique so that the number of research respondents as many as 58 people. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis, classical assumption test, model feasibility test, and T test. This study found that the work environment and work discipline have a positive and significant effect on employee performance; work environment has a positive and significant effect on employee performance; work discipline has a positive and significant effect on employee performance; work discipline has a more dominant influence on employee performance. The implications of this study explain that PT. BPR Parasari needs to improve the work environment and work discipline so that later it will improve employee performance.

Keywords: Employee Performance, Work environment, Work Discipline

(*) Corresponding Author: gitawijaya303@gmail.com

How to Cite: Krisna, I. M. A., & Satrya, I. G. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Parasari. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 415-426. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/7241>

PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan yang semakin ketat, setiap perusahaan dituntut harus mampu mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Fazrin dkk., (2022) menyatakan sumber daya manusia merupakan usaha yang diberikan oleh seseorang untuk menghasilkan barang atau jasa dan untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Melihat dari pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam rangka mencapai hasil tergantung dari keahlian dan keandalan sumber daya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang dimiliki perusahaan. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaksana kegiatan tersebut. Silaen dkk., (2021:29) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan untuk mencapai target kerja. Pengertian tersebut merujuk pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan setiap tugasnya, hal inilah yang menjadi salah satu tolok ukur kinerja perusahaan.

Karyawan adalah modal utama yang harus dipertimbangkan untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal. Keberhasilan organisasi dapat diukur dari efektivitas atau kegagalan kinerja karyawan. Chairunnisah., dkk (2021) menyatakan seseorang yang melaksanakan tanggung jawab yang diberikan serta keberhasilan secara kualitas maupun kuantitas disebut dengan kinerja. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Ferawati (2017)). Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Ferawati (2017) menyatakan lingkungan kerja segala sesuatu yang ada sekitar karyawan dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ferawati (2017) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini memiliki arti bahwa perhatian dan pembaharuan fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh karyawan penting untuk kenyamanan karyawan dan mendukung karyawan dalam bekerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Akbar (2017) menemukan hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja karyawan yang akan diciptakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Erawati dan Wahyuni (2019) menemukan hasil yang berbeda, dimana lingkungan kerja memberikan efek negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dimaknai bahwa lingkungan kerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan lingkungan kerja non-fisik dengan penerapan teknologi yang mudah dipahami oleh karyawan, dan memperkuat hubungan antar karyawan.

Di samping faktor lingkungan kerja, disiplin kerja juga memiliki peran yang besar dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurhidayad dan Purba (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dimaknai bahwa disiplin harus ditegakkan di perusahaan. Dengan ini karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan target perusahaan akan tercapai. Hadian (2018) menemukan untuk mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja, manajemen harus menekankan peraturan dan memberikan sanksi yang tepat sehingga karyawan mempertahankan tingkat ketidakhadiran mereka, dan dapat memenuhi kewajiban mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sardjana, dkk (2019) menemukan hasil yang berbeda, dimana disiplin tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, artinya tingkat kedisiplinan karyawan cukup baik, tetapi masih perlu beberapa perbaikan, terutama dalam hal menegakkan aturan kelembagaan dan menjatuhkan hukuman yang sesuai kepada pelanggar.

PT.BPR Parasari Lukluk merupakan Bank Perkreditan Rakyat, yang berlokasi di jalan Raya Lukluk No.115, Lukluk, Kec. Mengwi, Kabupaten Badung, Bali merupakan bank yang menerima simpanan dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan atau yang dapat dipersamakan dengan itu. untuk dapat menjadi tujuan perusahaan, maka kinerja para karyawan haruslah baik dengan tujuan agar perusahaan tetap bisa memberikan pelayanan yang maksimal kepada nasabah.

Kinerja karyawan diukur dengan pencapaian target yang diberikan PT. BPR Parasari kepada karyawan. Pencapaian target menjadi indikator pengukuran penilaian kinerja karyawan. Diketahui bahwa target yang diberikan tidak mampu dicapai oleh karyawan, hal ini berarti kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan data perusahaan, realisasi tabungan dan kredit PT. BPR Parasari mengalami fluktuasi. Realisasi tabungan dan kredit PT. BPR Parasari tidak mampu memenuhi target yang telah ditetapkan setiap bulannya. Permasalahan kinerja karyawan pada PT. BPR Parasari disebabkan oleh rendahnya lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang rendah diketahui dari kurang baiknya hubungan antara karyawan dengan sesama rekan kerja seperti sering terjadi perselisihan antara karyawan, karyawan tidak bersedia untuk membantu rekan kerja yang sedang kesulitan.

Permasalahan kinerja karyawan juga disebabkan oleh rendahnya disiplin kerja. Adapun berdasarkan data tingkat absensi karyawan PT BPR Parasari menjelaskan rata-rata tingkat absensi sebesar 3,10%. Hal tersebut menunjukkan tingkat absensi yang tinggi karena lebih dari 3%. Hal ini bermakna bahwa disiplin karyawan PT. BPR Parasari cenderung rendah. Selain itu, masih banyak karyawan yang tidak hadir dan pulang tidak tepat waktu sesuai jadwal yang ditetapkan. Karyawan juga tidak dapat mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan yang dilakukan karena tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini mengindikasikan rendahnya disiplin kerja karyawan. Sesuai dengan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Parasari”.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Suardi, 2019).

Lokasi penelitian ini yaitu di PT.BPR Parasari Lukluk. Lokasi ini dipilih karena ditemukan masalah berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.BPR Parasari yang berjumlah 58 orang (metode sampel jenuh atau sensus). Metode dalam penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh atau sensus dengan teknik *nonprobability sampling*, yaitu teknik penentuan sampel bila seluruh anggota populasi sebagai sampel.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Sugiyono (2018), yaitu observasi, wawancara dengan melakukan tanya jawab kepada pimpinan atau pegawai yang dipercaya untuk mendapatkan keterangan yang berhubungan dengan objek penelitian pada karyawan PT. BPR Parasari Lukluk mengenai masalah yang akan diteliti, dan kuesioner yang dilakukan dengan menyebarkan pertanyaan secara tertulis mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja

serta kinerja karyawan pada PT. BPR Parasari. Adapun kuesioner yang di pergunakan mengacu pada (Rasmi dkk., 2020) untuk variabel lingkungan kerja, untuk variabel disiplin kerja dan kinerja pada (Nurhidayat dan Purba, 2019). Penulis menggunakan Skala *Likert* untuk melakukan pengukuran terhadap data dengan lima kategori pilihan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Instrumen yang akan digunakan akan diuji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik pada penelitian ini yaitu uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji kelayakan model yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji simultan (uji F), koefisien determinasi (R^2). Uji t juga digunakan untuk menguji signifikan masing-masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah ada pengaruh secara parsial lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah memang nyata (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Uji hipotesis dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga mencakup proses pengolahan data hasil penelitian serta melakukan konfirmasi kepada pihak perusahaan terhadap hasil yang diperoleh dalam penelitian.

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Adapun kriteria penilaian uji validitas adalah apabila r hitung $>$ r tabel, maka item kuesioner tersebut valid. Tabel 1 berikut menyajikan hasil validitas instrumen penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1.	Lingkungan kerja (X1)	X _{1.1}	0,913	Valid
		X _{1.2}	0,886	Valid
		X _{1.3}	0,917	Valid
2.	Disiplin kerja (X2)	X _{2.1}	0,918	Valid
		X _{2.2}	0,890	Valid
		X _{2.3}	0,844	Valid
		X _{2.4}	0,899	Valid
		X _{2.5}	0,925	Valid
3.		Y ₁	0,858	Valid

Kinerja karyawan (Y)	Y ₂	0,894	Valid
	Y ₃	0,839	Valid
	Y ₄	0,842	Valid
	Y ₅	0,890	Valid

Hasil uji pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari r tabel yaitu 0,258 ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel atau konsisten. Hasil pengujian reliabilitas instrumen dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Lingkungan kerja (X1)	0,887	Reliabel
2	Disiplin kerja (X2)	0,933	Reliabel
3	Kinerja karyawan (Y)	0,913	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, maka sudah dapat dikatakan reliabel, sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas pada penelitian ini adalah uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) tingkat signifikansi (α) 0,05. Berikut hasil uji normalitas:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	58
<i>Test Statistic</i>	0,071
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,200

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari nilai alpha 0,05.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dapat dilakukan dengan menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika $VIF < 10$ dan nilai *Tolerance* > 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinieritas dijelaskan di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan kerja (X1)	0,451	2,218
Disiplin kerja (X2)	0,451	2,218

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja menunjukkan nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas.

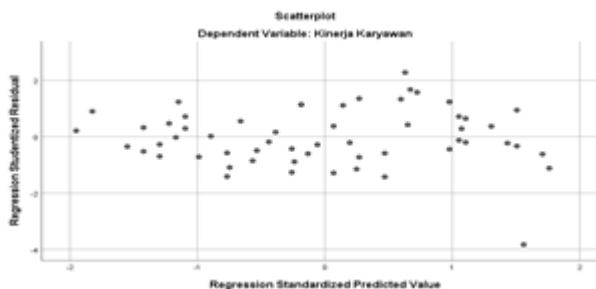
Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dijelaskan di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,270	0,817		0,330	0,742
Lingkungan kerja (X1)	-0,018	0,114	-0,030	0,154	0,878
Disiplin kerja (X2)	-0,087	0,063	-0,265	1,381	0,173

Pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel iklim lingkungan kerja sebesar 0,878 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,173. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Berikut hasil uji normalitas menggunakan grafik normal plot.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 1, menunjukkan bahwa titik-titik pada gambar menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Karakteristik responden

Responden pada penelitian ini berjumlah 58 orang sesuai dengan ukuran sampel yang digunakan. Responden penelitian akan digambarkan dengan menyajikan karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir yang disajikan pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki – laki	29	50
		Perempuan	29	50
		Jumlah	58	100
2	Umur	<25 tahun	15	25,9
		26 - 35 tahun	27	46,6
		35 - 45 tahun	6	10,3
		>45 tahu	10	17,2
		Jumlah	58	100
3	Lama Bekerja	<1 tahun	1	1,7
		1 – 5 tahun	30	51,7
		>5 tahun	27	46,6
		Jumlah	58	100
4	Pendidikan Terakhir	SD	2	3,4
		SMA/SMK	23	39,7
		Diploma	4	6,9
		S1	29	50
		Jumlah	58	100

Tabel 6 menunjukkan karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan responden laki – laki dan perempuan dengan total yang sama yaitu sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 50%. Berdasarkan usia, menunjukkan bahwa mayoritas responden pada rentang usia 26 - 35 tahun, yaitu sebanyak 27 orang dengan persentase 46,6%. Berdasarkan lama bekerja, menunjukkan bahwa mayoritas responden pada rentang lama bekerja 1 – 5 tahun, yaitu sebanyak 30 orang dengan persentase 51,7%. Berdasarkan pendidikan terakhir, menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir S1, yaitu sebanyak 29 orang dengan persentase 50%.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat dengan nilai variabel yang memiliki *Standardized Coefficients* Beta tertinggi dari hasil uji regresi linier variabel (Hafid, 2018). Berikut hasil analisis regresi linear berganda terdapat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2,503	1,379		1,816	0,075
Lingkungan kerja	0,654	0,192	0,403	3,401	0,001
Disiplin kerja	0,414	0,106	0,462	3,898	0,000
R	0,807				
R Square	0,652				
Adjusted R Square	0,639				
F Statistik	51,474				
Signifikansi Uji F	0,000				

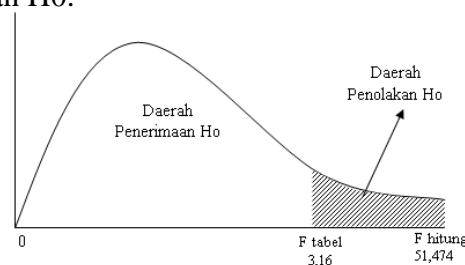
Hasil regresi linier berganda di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai *standardized coefficients* beta sebesar 0,403 dan variabel disiplin kerja memiliki nilai *standardized coefficients* beta sebesar 0,462. Dari kedua variabel tersebut disiplin kerja memiliki nilai *standardized coefficients* beta yang lebih besar, sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 7 dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,503 + 0,403X_1 + 0,462X_2$$

Hasil persamaan regresi linier berganda di atas menunjukkan besar dan arah pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikatnya. Koefisien regresi yang memiliki nilai positif berarti memiliki pengaruh yang searah.

Hasil Uji F

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 26,0 for windows*, pada Tabel 7 diketahui F_{hitung} sebesar 51,474 dan signifikansi sebesar 0,000. Berikut gambar daerah penerimaan dan penolakan H_0 .



Gambar 2. Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0

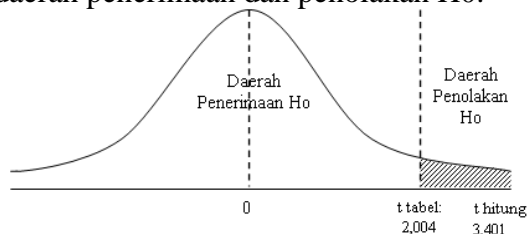
Berdasarkan Gambar 2 di atas, diketahui $F_{hitung} (51,474) > F_{tabel} (3,16)$ dengan nilai signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi R^2

Berdasarkan Tabel 7, nilai *R Square* sebesar 0,652, hal ini berarti 65,2 persen variasi kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2), sisanya sebesar $(100\% - 65,2\%) = 34,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain diluar model seperti motivasi kerja.

Hasil Uji-t

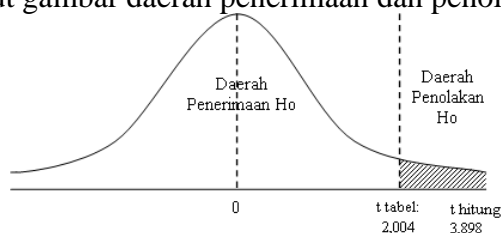
Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS pada tabel 7 diketahui nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 3,401 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Berikut gambar daerah penerimaan dan penolakan H_0 .



Gambar 3. Daerah pengujian Penolakan dan Penerimaan H_0

Hasil analisis variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 3,401 > t_{tabel} 2,004 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian, berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS pada tabel 7 diketahui nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 3,898 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berikut gambar daerah penerimaan dan penolakan H_0 .



Gambar 4. Daerah pengujian Penolakan dan Penerimaan H_0

Hasil analisis variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 3,898 > t_{tabel} 2,004 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,050 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Deskripsi Variabel Penelitian

Ghozali (2018) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Rata-rata skor jawaban responden dalam kuesioner dikelompokkan ke dalam 5 kelas interval dengan formula sebagai berikut.

Tabel 8. Kategorisasi

Ketentuan	Keterangan		
	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Tidak Baik	Rendah	Rendah
2,61 – 3,40	Baik	Cukup Tinggi	Cukup Tinggi
3,41 – 4,20	Sangat Baik	Tinggi	Tinggi
4,21 – 5,00	Baik	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Parasari

Berdasarkan hasil analisis lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja dan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Parasari. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam lingkungan kerja dan disiplin kerja berdampak nyata terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Parasari. Kartini (2020:41) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan karyawan memiliki disiplin yang tinggi dalam bekerja maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Parasari

Berdasarkan hasil analisis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Parasari.

Hermawan dan Rahadi, (2021) menyatakan segala sesuatu yang berada di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kerja seperti kebersihan tempat kerja dan alat kerja yang memadai untuk bekerja. Sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan akan mampu meningkatkan kinerja.

Lingkungan kerja yang diukur berdasarkan indikator: suasana kerja, penyediaan fasilitas dan hubungan dengan rekan kerja terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR Parasari. Hasil penelitian mengindikasikan apabila PT. BPR Parasari mampu membuat lingkungan kerja yang nyaman maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Parasari

Berdasarkan hasil analisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Parasari.

Afandi dan Bahri (2020) menyatakan disiplin kerja adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerja untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik.

Disiplin kerja diukur berdasarkan indikator: tingkat kehadiran tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR Parasari. Hasil penelitian mengindikasikan apabila PT. BPR Parasari mampu meningkatkan disiplin karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel Yang Mempunyai Pengaruh Yang Lebih Dominan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Parasari

Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai *standardized coefficients* beta sebesar 0,403 dan variabel disiplin kerja memiliki nilai *standardized coefficients* beta sebesar 0,462. Dari kedua variabel tersebut disiplin kerja memiliki nilai *standardized coefficients* beta yang lebih besar, sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja dan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Parasari. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Parasari.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Akbar, M., & SE, M. (2017). The Influence Of Leadership And Work Environment On Employee Performance: A case Study Of A Private University In Jakarta. *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences Vol*, 5(1).
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. *In Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Erawati, T., & Wahyuni, F. (2019). Pengaruh Corporate Governance, Ukuran Perusahaan, dan *Leverage* terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan di Bursa Efek Indonesia (Studi Kasus Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2017). *Jurnal Akuntansi Pajak Dewantara*, 1(2), 129–137.
- Fazrin, A. W., Afganistan, S., & Simamora, A. K. R. (2022). Analisis kualitas sumber daya manusia sebagai pendukung peningkatan kinerja karyawan pada PT MNC sekuritas. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(2), 69–73.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap yawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hadian, D. (2018). The Effect Of Work Climate And Work Discipline On Employee Performance (STUDY ON ONE OF THE 3 STAR HOTELS IN BANDUNG). *Jurnal Computech & Bisnis*, 12(2), 162-170.
- Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Samsat Polewali Mandar. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 2–21.

- Hermawan, R., & Rahadi, D. R. (2021). Analisa Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi: Studi Literatur. *Tirtayasa Ekonomika*, 16(1).
- Kartini, Y. (2020). Media Sosial Dan Produktivitas Kerja Generasi Milenial (M.A. Munandar (Ed.)). Guepedia.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741.
- Nurhidayad, M., & Purba, C. B. (2019). *The Effect of Discipline, Compensation, and Training Development on Employee Performance in RSUD Bima. International Journal of Scientific and Technology Research*, 4(12), 606–613.
- Permadi, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pada Cv Alam Hijau Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 3(1), 24–31.
- Rasmi, R., Muis, M., & Pono, M. (2020). The Impact of Compensation, Work Environment, and Commitment towards Job Satisfaction on Private High School Teachers Performance in Makassar City. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 3(1), 82-100.
- Sardjana, E., Sudarmo, S., & Suharto, D. G. (2019). The Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 5(6), 136.
- Silaen, Novia R. 2021, et al. KINERJA KARYAWAN. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif Kuantitatif, Kombinasi, dan R&D). Bandung: Alfabeta
- Sutanto, S. dan. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41–59.
- Wekke Suardi, I. dkk. (2019). Metode Penelitian Sosial. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.