

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK SINARMAS KCP MEDAN

Obed Edom Anwar Lubis¹, Ardianto Simarmata², Toman Sony Tambunan³

obedlubis8@gmail.com¹, ardianto.simarmata@student.uhn.ac.id², toman.tambunan@uhn.ac.id³

Universitas HKBP Nommensen Medan

ABSTRAK

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sinarmas KCP Medan, Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini berjumlah 60 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan menggunakan teknik sampel acak berstrata. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS 25. Berdasarkan analisis dari penelitian ini, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut sejalan dengan hasil deskriptif statistik bahwa karyawan berusaha datang ke tempat kerja tepat pada waktunya. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, hal tersebut menggambarkan bahwa jika disiplin kerja tinggi dan lingkungan kerja yang menyenangkan serta kondusif, maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi semakin pesat, menyebabkan persaingan pasar semakin ketat. Persaingan yang ketat ini memicu setiap perusahaan untuk melakukan beberapa terobosan dalam usaha persaingan mereka terhadap perusahaan lainnya. Banyak perusahaan yang melihat bahwa tingkat dari kinerja para karyawan merupakan faktor yang menentukan dalam keberlangsungan perusahaan mereka. Ada faktor-faktor yang mendukung untuk memajukan suatu organisasi atau perusahaan, yaitu: pengawasan, perancangan dan sistem manajemen, mekanisme sistem yang baik memiliki dampak untuk keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya (Ciptoringnum, 2013). Sumber daya manusia atau karyawan di suatu perusahaan, dalam menjalankan tugas dan pekerjaan perlu adanya pembinaan, pengawasan, dan pengelolaan yang baik sehingga karyawan dapat berperan aktif dalam pencapaian suatu perusahaan. Dalam (Edison, et al. 2017) menyampaikan bahwa manajemen sumber daya.

Manusia merupakan manajemen yang memfokuskan anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari keberadaan SDM yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri (Sudaryana, 2020).

Sedarmayanti (2017) berpendapat, lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Handayani (2015) mengemukakan bahwa di dalam lingkungan kerja terdapat dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dengan lingkungan kerja bukan fisik. Triastuti & Sulaiman (2018) menyatakan bahwa seseorang dalam menjalankan pekerjaan dipengaruhi oleh lingkungan fisik tempat mereka bekerja seperti pencahayaan, kebisingan, maupun temperatur lingkungan kerja.

PT. Bank Sinarmas KCP Medan memfasilitasi berbagai macam sarana untuk menunjang lingkungan kerja yang bersih, sehat dan kondusif. Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan tempat ataupun fasilitas yang ada, tetapi juga sumber daya manusia.

Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai, apabila permasalahan kinerja tidak diperbaiki, manajer juga terlibat dalam meng-identifikasi, mengomunikasikan, dan menerapkan konsekuensinya (Sinambela, 2016). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang.

Disiplin kerja merupakan faktor penting bagi organisasi atau perusahaan untuk menentukan kemampuan perusahaan dalam menjalankan misi dan menggapai tujuan. Menurut (Mangkunegara, 2017) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk mentaati peraturan. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan (Siagian 2014).

Perkembangan revolusi industri 4.0 tidak terlepas dari adanya perubahan (change), yang begitu cepat khususnya pada inovasi yang mengarah pada teknologi digital. Konsep yang menerapkan digitalisasi yang berbasis cloud yang mempermudah bagi individu atau organisasi untuk mengelola sistem informasi dan pekerjaan mereka (Husain & Budiyantra, 2020). Revolusi industri di Indonesia sejak tahun 2011 dan perkembangan era digital banking 4.0 ini menjadi peluang bagi perbankan di Indonesia dalam memberikan layanan yang lebih inovatif kepada nasabahnya yang mempermudah aktivitas manusia sehari-hari (Juliyanti, 2019). Sehingga demi mempertahankan ataupun meningkatkan keuntungan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, maka perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

METODOLOGI

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang sampelnya diambil dari suatu populasi yang diteliti dan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Populasi yang terdapat pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Bank Sinarmas KCP Medan yang berjumlah 150 karyawan. Berdasarkan penghitungan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 10% dengan tingkat signifikansi 90% representative yang di perlukan adalah sebanyak 60 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel	Rata-rata R hitung	R Tabel	Ket
Lingkungan kerja (x1)	0,792	0,361	Valid
Disiplin kerja (x2)	0,756	0,361	Valid
Kinerja karyawan (y)	0,835	0,361	Valid

Hasil uji validitas yang dilakukan menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid. Penelitian ini memiliki r hitung $> r$ tabel (0,361) pada seluruh pernyataan dengan signifikansi sebesar 0,05.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of item	Keterangan
Lingkungan kerja	0,927	16	Konsisten
disiplin kerja	0,886	9	Konsisten
Kinerja karyawan	0,908	13	Konsisten

Berdasarkan table diatas Cronbach's Alpha > 0.60 maka hasil pengolahan data semua item pernyataan yang diajukan sudah reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah handal karena memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0.60.

Analisi Regresi Linear Berganda

1	B	T	Sig
(constan)	2,084	2,421	,019
Lingkungan kerja	-,112	1,630	,108
Disiplin Kerja	1,033	7,111	,000

Hasil perhitungan yang menggunakan Program SPSS 25 tersebut menunjukkan, konstanta sebesar 2,084 menyatakan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan memiliki nilai 2,084 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap.

Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi -0,112 artinya bahwa setiap penambahan variabel sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan dengan asumsi bernilai tetap.

Variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi 1,033 artinya bahwa setiap penambahan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan dengan asumsi bernilai tetap.

Koefisien Korelasi Berganda

		Lingkungan kerja	Disiplin
kerja			
Lingkungan Kerja	Pearson colleraction	1	0,626
	Sig. (2-Tailed)		0,001
	N	60	60
Disiplin Kerja	Pearson colleraction	0,261	1
	Sig. (2-Tailed)	0,001	
	N	60	60

Nilai sig adalah 0,001 atau bisa dibilang $0,001 < 0,05$ yang artinya bahwa kuisisioner dalam penelitian ini saling berkorelasi karena nilai $\text{sig} < 0,05$. Nilai pearson correlation adalah positif yang artinya bahwa variabel X1 (lingkungan kerja) dan X2 (disiplin Kerja) berkorelasi secara positif. Nilai pearson correlation adalah 0,626 yang artinya bahwa tingkat hubungan berada di tingkat derajat yang tinggi.

Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std error of the estimate
1	.765 ²	.586	.571		3.36548

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,586. Hal ini berarti 58.6 % variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2). Sedangkan sisanya 41.4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji F Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of squares	D F	MeanSquare	F	Sig.
Regression	4,316	2	2,158	27,396	,000 ^b
Residual	4,726	60	,079		
Total	9,042	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil diatas nilai F hitung yang didapat yaitu 27,396 dan signifikan 0,000 sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan (Serentak) terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sinarmas Kcp Cabang Medan dan hipotesis dapat diterima.

Pembahasan

Dalam penelitian ini telah dilakukan berbagai uji statistik dan mendapatkan hasil melalui hasil uji analisis linear berganda, menunjukkan, konstanta sebesar 2,084 menyatakan bahwa jika variabel lingkungan kerja (x1) dan disiplin kerja (x2) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan (y) memiliki nilai 2,084 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap. Kemudian dengan hasil uji koefisien korelasi berganda, nilai pearson correlation adalah 0,626 yang artinya bahwa tingkat hubungan berada di tingkat derajat yang tinggi. kemudian melalui hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,586. Hal ini berarti 58.6 % variasi variabel kinerja karyawan (y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu lingkungan kerja (x1) dan disiplin kerja (x2). Sedangkan sisanya 41.4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil uji F hitung dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan (Serentak) terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sinarmas Kcp Medan dan hipotesis dapat diterima, Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa hipotesis lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sinarmas Kcp Medan yang berarti hipotesis tersebut diterima. Hasil ini menyatakan bahwa jika suatu organisasi memiliki lingkungan kerja yang buruk dan rendahnya disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka dapat menurunkan semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya secara baik.

Jika dilihat dari beberapa peneliti terdahulu, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bidara, Areros, Rumawas. (2021) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Siau, dan juga oleh Rarung, Tatimu, Areros. (2021) yang berjudul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas koperasi usaha kecil dan menengah di provinsi sulawesi utara.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja PT. Bank Sinarmas Kcp Medan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa karyawan tidak melihat lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja PT. Bank Sinarmas Kcp Medan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil deskriptif statistik kerja bahwa karyawan berusaha datang ke tempat kerja tepat pada waktunya, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang lebih baik, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sinarmas Kcp Medan. Hal tersebut menggambarkan bahwa jika disiplin kerja tinggi dan lingkungan kerja yang menyenangkan sertakondusif, maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ciptoningrum, P. 2013. Pentingnya Pengembangan Sumberdaya Manusia. Retrieved Februari 28, 2014, from <http://www.academia.edu/3841948>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Handayani, R. D. 2015. Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang. Jurnal Pariwisata, 2(1), 40–50. <https://doi.org/10.31311/PAR.V2I1.352>
- Husain, T., & Budiyantra, A. 2020. Analysis of Control Security and Privacy Based on e-Learning Users. SAR Journal, 3(2), 51-58
- Julianty, D. 2019. Revolusi Industri 4.0 Bidang Perbankan dan Keuangan. Dipetik Juli 2020, dari Era digital banking 4.0; <http://sentralberita.com/2019/10/revolusi-industri-4-0-bidang-perbankan-dan-keuangan/>
- Mangkunegara, A. A. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Maskut. 2014. Hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan di Badan Perpustakaan dan Arsip Sidoarjo. Fakultas Psikologi dan Kesehatan. Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Nitisemito, A. S. 2014. Manajemen Personal. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pio R. J., Nimran, U., Alhabshi, T., dan Hamid, D. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. Jurnal DeReMa. 10 (1):22-60
- Rivai, V. & Sagala, E. J. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Sekaran, U., & Bougie, R. 2017. Metode Penelitian untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagan, S. P. 2014. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudaryana, Y. 2020. Effect Of Compensation And Career Development To The Employee Performance (Study At PT. Benesse Indonesia) Journal of management review, 4(2), 491-500.
- Sunyotno, Danang. 2012. Sumber Daya Manusia (praktek penelitian. Yogyakarta, Center For Academic, Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 8. Jakarta : prenada media group
- Triastuti, N., & Sulaiman, F. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tryunda Jaya | Triastuti| Jurnal BisA: Jurnal Bisnis Administrasi. Jurnal BIS-A: