

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK PERMATA CABANG SUNTER ROYAL

Yulidayanti ¹⁾

**¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS
Arief Rachmawan Assegaf ²⁾**

**²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS
Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur
Email: arassegaf@gmail.com**

Abstract: Purpose to find out and analyze the work environment and work discipline simultaneously on the performance of employees of PT Bank Permata Sunter Royal branch. The research method of data collection used in this study is a descriptive method using a quantitative approach. The analytical method used is validity test, reliability test, classical assumption test, and hypothesis testing. There is a positive and significant influence, both partially and simultaneously, the work environment and work discipline on employee performance.

Keywords: Work environment, work discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi pasti tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengelola dan mengatur sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Sehingga organisasi perusahaan harus memiliki sumber daya manusia dengan tingkat kinerja yang tinggi dan berkompeten dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. Semua organisasi memiliki strategi-strategi khusus dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya diperlukan keahlian dan kerjasama antar individu, mampu mendayaguna potensi sumber daya manusia yang dimiliki dan dibutuhkan adanya peningkatan kinerja oleh karyawan guna tercapainya tujuan organisasi.

Bank Permata merupakan salah satu bank swasta nasional di Indonesia. Pada tahun 2019, Bangkok Bank mengambil alih Bank Permata dan memulai transformasi besar-besaran di dalam organisasi. Bank Permata memiliki visi menjadi pelopor dalam memberikan solusi finansial yang inovatif. Melayani lebih dari 2 juta nasabah di 62 kota di Indonesia, per Desember 2018 tercatat Bank Permata memiliki 323 cabang, 16 cabang bergerak (*Mobile Branch*), 23 layanan Satu Atap Syariah, 2 *payment point*, Bersama dan ATM Prima) dan jutaan ATM di seluruh dunia.

Saat ini Permata Bank dipimpin oleh Ridha DM. Wirakusumah sebagai direktur Utama. Selain mengedepankan produk yang unggul, Permata bank berstandar International untuk pelayanan kepada nasabah. Hal ini bertujuan untuk menjaga hubungan baik kepada nasabah Permata Bank. Terlebih untuk bertransaksi *online* dengan fitur-fitur yang didukung dengan kecanggihan aplikasi yang mudah dan cepat. Oleh karena itu karyawan di perusahaan ini di tuntut mempunyai kemampuan yang baik dan dituntut untuk bisa cepat menguasai produk dan aplikasi yang dimiliki Permata Bank.

Menurut data yang diperoleh dari dapat dari sumber Supervisor PT Bank Permata

Cabang Sunter Royal, dari sumber lokasi penelitian pembukaan rekening tahun 2019 khususnya permata yang sangat diminati oleh nasabah terlihat sebanyak 944 untuk pembukaan rekening dibandingkan dengan produk tabungan lainnya.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan dengan karyawan PT Bank Permata cabang Sunter Royal dapat disimpulkan bahwa secara umum kondisi fisik lingkungan kerja dapat dikatakan kurang baik, serta masih terdapat beberapa tata ruang kantor yang kurang baik, dan dengan ukuran ruangan meja kantor yang tidak terlalu luas dan kurang rapi. Selain itu penggunaan warna dinding ruangan terlihat tidak segar. Adanya kegiatan perusahaan otomotif yang ada disekitar menimbulkan kebisingan di dekat area kantor hal tersebut juga menjadi salah satu faktor ketidaknyamanan nasabah yang datang serta seluruh karyawan PT Bank Permata cabang Sunter Royal.

Kinerja karyawan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, pada hal ini penurunan pembukaan rekening tidak tercapai pada target karyawan.

Selanjutnya, kesenjangan fenomenal faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan ditempat ini dinilai kurang maksimal terutama dalam hal kehadiran dan ketaatan pada peraturan kerja, masih ada dijumpai karyawan yang datang terlambat setiap harinya dari waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan di PT Bank Permata ini dinilai kurang maksimal terutama dalam hal kehadiran dan ketaatan pada peraturan kerja, masih ada dijumpai karyawan yang datang terlambat setiap harinya dari waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hasil data yang peneliti dapatkan dari sumber HRD GA PT Bank Permata berdasarkan data grafik diatas absensi tahun 2020 karyawan cuti paling tinggi sebanyak 153 kali, karyawan datang terlambat sebanyak 122 kali, karyawan dengan izin sakit sebanyak 64 kali dalam 1 tahun. Terkait hasil absensi tahun 2020 peneliti menyimpulkan adanya penurunan ke disiplin karyawan serta mempengaruhi penurunan kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Permata Cabang Sunter Royal.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Gibson dalam Sudaryono (2012), kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil kerja yang sudah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bentuk akuntabilitas publik, baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi. Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2017), kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian dan keinginan yang dicapai. Muslimat (2014), hasil kerja karyawan yang dapat diukur dalam periode tertentu sesuai dengan tugas dan peranannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan. Karena kinerja

mencerminkan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumberdayanya. Sutrisno (2016), kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas, sedangkan menurut Sinambela (2017), kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan perusahaan. Kinerja juga merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu perusahaan dengan tanggung jawab.

Ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016): 1) Kemampuan dan keahlian; Kemampuan atau keahlian *skill* yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula begitupun sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian dapat mempengaruhi kinerja seseorang. 2) Pengetahuan; Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja. 3) Rancangan kerja; Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar demikian pula sebaliknya. Maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang. 4) Lingkungan kerja; Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *Layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. 5) Kepuasan kerja; Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan, jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

Menurut Mankunegara (2017) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut: 1) Kualitas kerja seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi. 2) Kuantitas kerja yaitu merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan. 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu dalam bekerja diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output dengan pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan. Hal ini meliputi tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif / jam kerja hilang. 4) Tanggung jawab yaitu kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. 5) Kerjasama yaitu hubungan sesama karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2011), lingkungan kerja adalah keseluruhan bahan dan alat perkakas yang digunakan, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, serta pengaturan

kerjanya baik sebagai kelompok maupun sebagai perseroan. Lingkungan kerja menurut Muslimat (2014) merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja menurut Saydam (2011) adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri, sedangkan menurut Silalahi (2013), lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik didalam maupun diluar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional. Pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito (2015) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Ini berarti para pekerja akan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik di dukung oleh lingkungan kerja yang baik. Selanjutnya menurut Sunyoto (2016), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat dipengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya musik, penerangan, kebersihan dan lain- lainnya.

Faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011) adalah sebagai berikut: 1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja; Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja, karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Selain itu cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu harus diperhatikan adanya penerangan. 2) Temperatur di tempat kerja; Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda. Akan tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan diri dengan temperature luar jika perubahan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh. 3) Kelembaban di tempat kerja; Kelembaban adalah banyaknya tingakat air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama- sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi kedaan tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar pans tubuh dengan suhu disekitarnya. 4) Sirkulasi udara di tempat kerja; Oksigen merupak gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tecampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis karena adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja. 5) Kebisingan di tempat kerja; Salah satu poluai yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut

penelitian, kebisingan yang serius bias menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien, sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) Getaran mekanis di tempat kerja; Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

7) Bau-bauan di tempat kerja; Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition (AC)*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Tata warna di tempat kerja; Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Keamanan di tempat kerja; Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) adalah sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja fisik terdiri dari a). Penerangan cahaya. b). Temperature udara. c). Kelembaban udara. d). Sirkulasi udara. e). Kebisingan. f). Bau-bauan di tempat kerja. g). Tata warna ruangan. h). Dekorasi ruangan. i). Keamanan kerja. 2) Lingkungan kerja non fisik terdiri dari a). Hubungan karyawan dengan atasan. b). Hubungan karyawan dengan sesama

Disiplin Kerja

Kedisiplinan harus ditetapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan. Menurut Hasibuan (2014) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Rivai dan Sagala (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan, sedangkan menurut Sintaasih dan Wiratama (2013), disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk menaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Lalu Sinambela (2017), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Lalu menurut Sutrisno (2016) Disiplin menunjukkan “suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan”.

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah: 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan. 6) Ada tidaknya perhatian karyawan.

Menurut Hasibuan (2014) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi

tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya sebagai berikut: 1) Tujuan dan kemampuan; Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar bisa bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. 2) Teladan Kepemimpinan; Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahannya pun akan kurang disiplin. 3) Balas Jasa; Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaan, jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan akan semakin baik pula. 4) Keadilan; Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. 5) Waskat; Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada / hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. 6) Sanksi hukuman; Berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan. 7) Ketegasan; Pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang atau tidak menghukum indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. 8) Hubungan Kemanusiaan; Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Hubungan yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, and *cross relationship* hendaknya harmonis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Permata Cabang Sunter Royal yang berjumlah 72 Orang. Dengan menggunakan

teknik *non probability sampling* jenis sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2018) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Instrumen Data

Berdasarkan uraian tersebut, untuk dapat menentukan apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat dijadikan pengukur terhadap kinerja karyawan PT. Bank Permata Cabang Sunter Royal. Namun sebelumnya data diolah terlebih dahulu dan dilakukan pengujian terhadap variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan untuk mengetahui apakah data tersebut akurat dan dapat dipercaya.

Uji validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap butir akan diteliti, persyaratan minimum untuk dapat dikatakan valid adalah $r = 0,30$. Jadi, apabila korelasi antara butir-butir item pernyataan dengan skor total kurang dari 0,30, maka butiran dalam instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total. (Sugiyono, 2018).

Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 72 responden tentang instrumen lingkungan, dengan jumlah 16 pernyataan; instrumen disiplin kerja 10 pernyataan dan instrumen kinerja karyawan 10 pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil nilai r tabel lebih besar dari r tabel (0,228).

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukurannya dapat diandalkan dan konsisten. Pada tabel hasil pengujian berikut diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.974	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja	0.972	0.600	Reliabel
Kinerja_Karyawan	0.986	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1, tersebut dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan pada lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak untuk dilanjutkan ke penelitian selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter				
	Mult. R	R Square	Koefisien Regresi	Sig.	α
Konstanta			18,698		
Lingkungan Kerja	0,776	0,603	0,587	0,000	0,005
Disiplin_Kerja			0,178	0,000	

Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 34,145 > 3,129

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah 2021

Tabel 2, nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($34,145 > 3,129$), artinya ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Permata Cabang Sunter Royal. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.603, artinya lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 60,3% kepada kinerja karyawan PT. Bank Permata Cabang Sunter Royal, sedangkan sisanya sebesar 39,7% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 18,698 + 0,587 (X_1) + 0,178 (X_2)$$

Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sungai Budi Jakarta pada tingkat nyata 99%. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,587, artinya jika ada perbaikan lingkungan kerja satu kali, maka kinerja karyawan PT. Bank Permata Cabang Sunter Royal akan meningkat sebesar 0,587 kali atau sebaliknya dengan asumsi disiplin kerja tidak berubah. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,178, artinya jika ada peningkatan disiplin kerja satu kali, maka kinerja karyawan PT. Bank Permata Cabang Sunter Royal akan meningkat sebesar 0,178 kali atau sebaliknya, dengan asumsi lingkungan kerja tidak berubah.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Permata Cabang Sunter Royal

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Permata Cabang Sunter Royal. Hal ini dikarenakan bahwa pencahayaan di tempat kerja sangat baik, suhu temperatur AC di ruangan tidak mengganggu aktivitas kerja, ventilasi ruang kerja membuat sirkulasi udara sangat baik, ruang kerja tenang bebas dari kebisingan, tidak ada pencemaran udara, warna cat dinding wallpaper kantor tidak mengganggu, petugas keamanan selalu siap, komunikasi antar pimpinan dengan bawahan terjalin baik. dan kerja sama dengan team kerja terjalin dengan baik. Hasil penelitian ini didukung juga oleh penelitian sebelumnya dilaksanakan oleh Adha, *et al*, (2019), yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Permata Cabang Sunter Royal

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Permata Cabang Sunter Royal. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan hadir dan pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan perusahaan, karyawan selalu menggunakan pakaian seragam, selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, merawat peralatan kantor dengan baik, tujuan pekerja terlihat dengan jelas, bertanggung jawab atas pekerjaan, mematuhi prosedur peraturan yang ada, dan menerima hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Amran (2009), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Permata Cabang Sunter Royal

Berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Permata Cabang Sunter Royal. Sejalan dengan hasil penelitian dari Mukminin (2020), Razak, (2015), yang menyatakan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT Bank Permata Cabang Sunter Royal. 2) Disiplin kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan pada PT Bank Permata Cabang Sunter Royal. 3) Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bank Permata Cabang Sunter Royal.

Saran

Saran yang dapat diberikan kepada: 1) Bagi perusahaan; a). Meningkatkan ketaatan akan aturan dan prosedur kedisiplinan didalam perusahaan serta bersama-sama menambah rasa tanggung jawab atas pekerjaan dan target yang ditentukan oleh perusahaan. b). Mempertahankan kerjasama *teamwork* yang solid untuk menambah hubungan yang baik antar sesama rekan kerja dengan tujuan membangun hubungan yang nyaman dilingkungan kerja. c). Meredesain ruangan sehingga dapat menciptakan kondisi ruangan lebih rapih, luas dan tertata dengan baik dengan tujuan memberikan dan menciptakan suasana yang kondusif. 2) Bagi peneliti; Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan yang terdapat pada PT Bank Permata Cabang Sunter Royal khususnya dan objek lain pada umumnya dengan menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, Risky Nur, N. Q. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jember: *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1 (2019). Hal. 47-p-ISSN:2459-9921 E- ISSN:2528-0570.

- Amran. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ichsan Gorontalo*, Vol 4, No 2.
- Bernardin and Russel. 2014. *Human Resource Management*. New Jersey: International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall.
- Gibson. 2013. *Penilaian Kinerja*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempatbelas, Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mukminin, Andi Amirul. 2020. *Effect of Education and Training, work discipline and Organizational*. South Sulawesi.
- Nitisemito, Alex. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Priansa, Donni. 2017. *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: Alfabeta.
- Razak, Abdul. 2018. *Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar*. Makassar.
- Rivai, Vietzal dan Sagala, Ella. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saydam, Gouzaly. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Silalahi, Ulber. 2013. *Asas Asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambel, Poltak Lijan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara
- Singodimenjo dan Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wiratama, Jaka Nyoman I dan Sintaasih Ketut Desak, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali – Indonesia.