

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Jababeka Kabupaten Bekasi**

***THE INFLUENCE WORK ENVIRONMENT, WORK SATISFACTION AND WORK DISCIPLINE TOWARDS EMPLOYEE PERFORMANCE BANK BNI (PERSERO) TBK BRANCH JABABEKA BEKASI REGENCY***

**Shary Limbong<sup>1</sup>, Solehudin<sup>2</sup>, Didit Supriyadi<sup>3</sup>**

Universitas Singaperbangsa Karawang<sup>1,3,2</sup>

[1910632020065@student.unsika.ac.id](mailto:1910632020065@student.unsika.ac.id)<sup>1</sup>, [solehudin@feb.unsika.ac.id](mailto:solehudin@feb.unsika.ac.id)<sup>2</sup>,

[didit.supriyadi@fe.unsika.ac.id](mailto:didit.supriyadi@fe.unsika.ac.id)<sup>3</sup>

**ABSTRAK**

Terjadinya penurunan kinerja karyawan dalam penerapan sistem kerja baru yang dilakukan oleh Bank BNI Cabang Jababeka Cikarang dimasa pandemi Covid-19 diduga diakibatkan oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Untuk itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Jababeka Cikarang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis data yang digunakan adalah statistic deskriptif dan verifikatif. Sedangkan unit analisis data menggunakan analisis jalur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Jababeka Cikarang dengan jumlah 253 orang dengan sampel yang digunakan berjumlah 155 orang dimana teknik sampling yang digunakan adalah *Simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang. Secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang.

**Kata kunci:** lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, kinerja.

**ABSTRACT**

*The decline in employee performance in implementing the new work system carried out by Bank BNI Jababeka Cikarang Branch during the Covid-19 pandemic was allegedly caused by several factors such as the work environment, job satisfaction and work discipline. Therefore, the purpose of this study is to examine the effect of work environment, job satisfaction and work discipline on employee performance at PT. Bank BNI (Persero) Tbk Jababeka Cikarang Branch. The research method used is quantitative with the data analysis used is descriptive statistics and verification. While the data analysis unit used path analysis. The population in this study were all employees of Bank BNI (Persero) Tbk Jababeka Cikarang Branch with a total of 253 people with a sample of 155 people where the sampling technique used was simple random sampling. The results showed that the work environment, job satisfaction and work discipline partially positive and significant effect on the performance of employees of PT. Bank BNI (Persero), Tbk Jababeka Cikarang Branch. Simultaneously shows that the work environment, job satisfaction and work discipline have a positive and significant effect*

*on the performance of employees of PT. Bank BNI (Persero), Tbk Jababeka Cikarang Branch.*

**Keywords:** *work environment, job satisfaction, work discipline, performance.*

## PENDAHULUAN

Wabah Covid- 19 yang mulai menyebar semenjak tahun 2020 sudah memukul sendi- sendi perekonomian dunia. Perkembangan ekonomi semua negeri melambat serta terkontraksi, dampak turunnya kegiatan ekonomi akibat kebijakan *social distancing* serta *lockdown* ataupun Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang berakibat pada penyusutan kegiatan ekonomi serta penyusutan permohonan akan produk serta pelayanan. Salah satu industri yang terdampak yaitu perbankan, dimana situasi itu berakibat pada koreksi posisi likuiditas perbankan. Pada situasi semacam itu, tiap bank wajib melaksanakan pengelolaan aktivitasnya dengan bagus serta efektif supaya efisien dalam penerapan seluruh aktivitas sehingga resiko-resiko yang timbul akan berkurang. Dukungan yang sangat penting dalam pelaksanaannya ialah ketersediaan Sumber Daya Manusia yang handal. Menurut pendapat Edison *et al.*, (2017), bahwa manajemen sumber daya manusia ialah manajemen yang mementingkan anggotanya lewat bermacam tahap penting dalam bagan tingkatan kinerja karyawan mengarah pada pengoptimalan tujuan badan usaha. Kinerja merupakan hasil kegiatan yang bisa dicapai oleh seorang ataupun golongan orang dalam sesuatu industri dengan wewenang serta tanggung jawab tiap- tiap dalam usaha pendapatan tujuan badan dengan cara illegal, tidak melanggar hukum serta tidak berlawanan dengan akhlak serta etika (Afandi, 2018). Berhasil tidaknya tujuan badan usaha amat ditetapkan sepanjang mana uraian serta pendapatan karyawan mengenai tujuan badan usaha

atau industri. Buat mencapainya, usaha yang dicoba dimulai dengan mencermati faktor- faktor yang pengaruhi kinerja karyawan. Termasuk untuk bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Bekasi.

Bank Negara Indonesia (BNI) kantor cabang Jababeka Cikarang Kabupaten

Bekasi merupakan salah satu dari 196 cabang Bank BNI yang tersebar di seluruh Indonesia yang berlokasi di Jl. Jababeka Raya No.01 Bekasi. Visi Bank BNI yaitu menjadi lembaga keuangan yang unggul dalam layanan dan kinerja secara berkelanjutan dituntut untuk terus memberikan hasil yang optimal meski dalam masa pandemi Covid-19. Namun, pada kenyatannya kinerja keuangan Bank BNI (Persero)., Tbk periode 2019 sampai dengan 2020 menurun. Dimana total laba bersih BNI tercatat sebesar Rp 3,28 triliun pada tahun 2020. Realisasi terkontraksi 78,7% dibanding periode setahun sebelumnya yang sebesar Rp 15,28 triliun. Artinya rata-rata 196 kantor cabang BNI diseluruh Indonesia memiliki laba sebesar Rp. 16.734.693.878,- menurun sebesar 21,47% dari tahun sebelumnya. Untuk lebih mengoptimalkan pertumbuhan laba di tahun ini, Bank BNI (Persero)., Tbk harus mampu melakukan perbaikan agar bisnisnya berkelanjutan. Salah satunya dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam perusahaan sehingga akan mampu meningkatkan kembali laba perusahaan. Peningkatan laba tersebut dicapai melalui tingkat kinerja yang baik dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Sutrisno, 2016). Sterk dalam Alfiah, Dinda (2020) menjelaskan bahwa setiap karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang baik, bersih, aman, dan nyaman. Selain itu, karyawan juga mengharapkan adanya keleluasaan pribadi, privasi serta kebebasan individu dalam pekerjaan. Kemudian Chao *et al.* dalam Alfiah, Dinda (2020) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan yang tidak nyaman dan tidak sehat dapat menurunkan tingkat moral karyawan maupun produktivitas sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang berada pada cukup baik dan tidak baik. Ini menandakan bahwa karyawan dalam bekerja membutuhkan juga situasi lingkungan kerja yang baik sebagai pendukung peningkatan kinerjanya. Menurut Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Faktor berikutnya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Apabila karyawan merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya niscaya karyawan tersebut mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik.

kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif (Roe dan Byars dalam Priansa, 2018). Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat ataupun perlahan. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja karyawan diantaranya disiplin kerja yang diberikan oleh perusahaan. Namun, berdasarkan hasil wawancara dengan Bagian Umum Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang menyebutkan bahwa kepuasan kerja karyawan belum optimal hal ini terlihat dari banyaknya keluhan-keluhan yang terlontar dari para karyawan. Karyawan masih merasakan bosan dan jenuh akan pekerjaan yang dilakukan akibatnya sering terlihat beberapa karyawan yang berleha-leha pada saat jam kerja dan hal ini berakibat pada target pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya.

Tingkat disiplin kerja karyawan juga merupakan bagian yang tak bisa dipandang remeh dalam upaya meningkatkan kinerja, karena disiplin kerja sebagai sikap hormat atau kondisi yang terdapat pada diri karyawan terhadap ketetapan dan peraturan perusahaan (Sutrisno, 2016). Sikap disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab dan integritas karyawan. Tujuan perusahaan mudah tercapai jika karyawan memiliki disiplin kerja yang menyebabkan karyawan akan bekerja dalam waktu yang efektif dan efisien ketika bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri dan mencegah terjadinya hal-hal yang berpotensi merugikan organisasi. Berdasarkan hasil pra survey menunjukkan bahwa rata-rata ketidakhadiran karyawan PT. Bank BNI

(Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang tergolong kurang baik. Menurut Hasibuan dalam Tamba, A., Pio, R., & Sambul, S. (2018) seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab.

Faktor lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Aryanti (2017), Budirianti *et al.*, (2020), Firmansyah *et al.*, (2020), Septyanto & Pertiwi, (2020) dan Yuliana *et al.*, (2017) dimana hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang perlu adanya penelitian dimana Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang dalam menjalankan fungsinya selalu berupaya memberikan pelayanan yang terbaik terhadap nasabah, sehingga untuk memenuhi tujuan tersebut diperlukan kinerja karyawan yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang, perlu adanya penelitian dalam mengkaji pengaruhnya tersebut. Maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian kegiatan tersebut dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Yang Digunakan**

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian jenis kuantitatif. Untuk analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah statistic deskriptif verifikatif.

### **Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah rancangan atau model yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan suatu penelitian yang memberikan arah terhadap jalannya penelitian, mulai dari tahap awal yaitu pendahuluan, identifikasi masalah, kerangka pemikiran, hipotesis sampai dengan kesimpulan dan saran.

### **Operasionalisasi Varibel Penelitian**

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini ada tiga variabel bebas yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ). Kemudian kinerja ( $Y$ ) sebagai variabel dependen.

### **Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh karyawan Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Jababeka Cikarang dengan jumlah 253 orang. Sedangkan sampel yang dibunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Jababeka Cikarang berjumlah 155 orang dengan teknik penentuan sampel menggunakan *Simple random sampling*.

### **Jenis dan Sumber Data Penelitian**

Penelitian ini akan menggunakan jenis data kuantitatif. Sednagkan sumber data menggunakan data primer dan sekunder.

### Teknik Pengumpulan Data

Cara yang digunakan untuk mengumpulkan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian guna menjawab rumusan masalah penelitian disebut dengan teknik pengumpulan data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan observasi, kuesioner, studi pustaka dan wawancara.

### Transformasi Data

Transformasi data adalah upaya yang dilakukan dengan tujuan utama untuk mengubah skala pengukuran data asli menjadi bentuk lain sehingga data dapat memenuhi asumsi-asumsi yang mendasari analisis statistik, sehingga data siap untuk dianalisis. Mengingat analisis yang digunakan adalah analisis jalur, maka dipersyaratkan bahwa skala pengukuran yang dipakai sekurang-kurangnya adalah skala interval. Karena data yang diperoleh dari instrumen penelitian adalah data ordinal, maka untuk bisa melanjutkan proses analisis jalur, data dalam bentuk skala ordinal tersebut dinaikan (ditransformasikan) terlebih dahulu ke dalam skala interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

### Rancangan Analisis dan Hipotesis Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah bagian dari statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data tanpa bermaksud menganalisis atau membuat kesimpulan tapi hanya menjelaskan kelompok data itu saja. Analisis deskriptif yang digunakan yaitu analisis tabulasi data dan grafik dan analisis rentang skala.

### Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif bermaksud untuk mengetahui hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Jababeka Cikarang. Dengan metode ini dapat diketahui berapa besarnya dampak variabel *independent* mempengaruhi terhadap variabel *dependent*. Atau dengan kata lain pengujian ini bertujuan untuk menguji kebenaran suatu hipotesis.

### Analisis Korelasi

Analisa korelasi produk moment merupakan salah satu pendekatan guna mengenali keterkaitan erat antara satu variabel dengan variabel yang lain. Metode ini menggunakan rumusan:

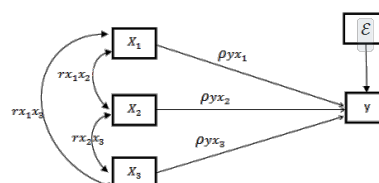
$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\}} \cdot \sqrt{\{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Korelasi xy  
 $n$  = Jumlah sampel  
 $X$  = Skor per item  
 $Y$  = Total skor.

### Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan suatu metode penelitian yang utamanya digunakan untuk menguji kekuatan dari hubungan langsung dan tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Sandjojo, 2011).



**Gambar 1. Analisis Jalur**

Sumber : Hasill Analisis, 2021

Persamaan analisis jalur, sebagai berikut:

$$Y = \rho x_1 X_1 + \rho x_2 X_2 + \rho x_3 X_3 + e$$

Dimana :

$X_1$  = Lingkungan kerja

$X_2$  = Kepuasan Kerja

$X_3$  = Disiplin kerja

$Y$  = Kinerja Karyawan

$\varepsilon$  = Variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi  $Y$

$\rho y x_1$  = Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung  $X_1$  terhadap  $Y$

$\rho y x_2$  = Koefisien jalur yang menggambar besarnya pengaruh langsung  $X_2$  terhadap  $Y$

$\rho y x_3$  = Koefisien jalur yang menggambar besarnya pengaruh langsung  $X_3$  terhadap  $Y$

$x_1 x_2 x_3$  = Korelasi  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$

### Koefisien Diterminiasi (Uji $R^2$ )

Koefisien determinan diperuntukan dalam memastikan besarnya akibat dari variabel bebas ke variabel *dependent*. Koefisien determinasi dilambangkan  $r^2$  ialah proporsi ikatan antara  $Y$  serta  $X$ . Angka koefisien determinasi merupakan angka yang berada diantara 0 (nihil) serta 1(satu).

$$KD = r^2 \times 100\%.$$

### Uji Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan bentuk kalimat pertanyaan. Tahap-tahap dalam rancangan pengujian hipotesis ini dimulai dengan penetapan hipotesis nol

( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ), pemilihan tes statistik, perhitungan nilai statistik dan penetapan tingkat signifikan.

### Uji Hipotesis Korelasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara hubungan antara variabel independen ( $X_1$ ) dengan variabel independen ( $X_2$ ) dengan mengasumsikan bahwa variabel lain dianggap konstan.

Hipotesis 1 :Terdapat korelasi antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang .  
 $H_0: r_{x_1 x_2} = 0$  (tidak ada hubungan)

$H_1 : r_{x_1 x_2} \neq 0$  (ada hubungan)

Hipotesis 2 :Terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang .  
 $H_0: r_{x_2 x_3} = 0$  (tidak ada hubungan)

$H_1 : r_{x_2 x_3} \neq 0$  (ada hubungan)

Hipotesis 3 :Terdapat korelasi antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja karyawan Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang .  
 $H_0: r_{x_1 x_3} = 0$  (tidak ada hubungan)

$H_1 : r_{x_1 x_3} \neq 0$  (ada hubungan)

### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji $t$ )

Uji Parsial (Uji  $t$ ) bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel terikat.

Hipotesis 4 :Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang.

$H_0 : \rho_{yx1} = 0$  (tidak ada pengaruh)

$H_1 : \rho_{yx1} \neq 0$  (ada pengaruh)

Hipotesis 5 :Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang.

$H_0 : \rho_{yx2} = 0$  (tidak ada pengaruh),

$H_1 : \rho_{yx2} \neq 0$  (ada pengaruh)

Hipotesis 6 :Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang.

$H_0 : \rho_{yx3} = 0$  (tidak ada pengaruh),

$H_1 : \rho_{yx3} \neq 0$  (ada pengaruh)

#### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Pada pengujian simultan akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Hipotesis 7 :Terdapat pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang secara simultan.

$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \rho_{yx3} = 0$  (tidak ada pengaruh)

$H_1 : \rho_{yx1} \neq \rho_{yx2} \neq \rho_{yx3} \neq 0$  (ada pengaruh)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Profil Responden Penelitian**

No	Profil Responden	Jumlah (Org)	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>			
1	Laki-laki	98	63.23%
2	Perempuan	57	36.77%
<b>Jumlah</b>		<b>155</b>	<b>100%</b>
<b>Usia</b>			
1	18 – 25 Tahun	13	8.39%
2	26 – 35 Tahun	46	29.68%
3	36 – 45 Tahun	71	45.81%
4	≥ 46 Tahun	25	16.13%
<b>Jumlah</b>		<b>155</b>	<b>100%</b>
<b>Pendidikan</b>			
1	SMA	12	7.74%
2	D1/2/3	24	15.48%
3	D4/S1	96	61.94%
4	S2	23	14.84%
<b>Jumlah</b>		<b>155</b>	<b>100%</b>
<b>Status Bekerja</b>			
1	Kontrak	59	38.06%
2	Karyawan	96	61.94%
<b>Jumlah</b>		<b>155</b>	<b>100%</b>
<b>Lama Bekerja</b>			
1	1 - 2 Tahun	12	7.74%
2	3 - 4 Tahun	77	49.68%
3	5 - 6 Tahun	43	27.74%
4	7 -8 Tahun	23	14.84%
<b>Jumlah</b>		<b>155</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 1 diatas menunjukkan profil responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu berjenis kelamin laki-laki berjumlah 98 orang atau sebesar 63,23%, berusia antara 36 sampai dengan 45 tahun berjumlah 71 orang atau sebesar 45,81% berpendidikan Diploma4 (D4)/Strata 1 (S1) berjumlah 96 orang atau sebesar 61,94%, dimana status bekerja responden yaitu karyawan Bank BNI (Persero) Tbk berjumlah 96 orang atau sebesar 91,94% dengan lama bekerja antara 3 sampai dengan 4 tahun berjumlah 77 orang atau sebesar 49,68%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden sudah benar-benar memahami serta merasakan suasana kerja di Bank BNI (Persero) Tbk, hal ini bisa dilihat dari lama bekerja yang menunjukkan bahwa responden sudah berpengalaman

dan jika dilihat dari usia, responden dianggap sudah memiliki karakter dalam bekerja.

**Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Pada Variabel Penelitian**

No	Variabel	Jumlah Skor	Nilai Skor Rata-rata	Kategori
1	Lingkungan Kerja	5,391	539	Setuju
2	Kepuasan Kerja	6,665	555	Setuju
3	Disiplin Kerja	5,127	513	Cukup Setuju
4	Kinerja	5,189	519	Cukup Setuju

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel diatas memperlihatkan hasil analisis deskriptif tanggapan responden pada variabel penelitian. Dimana pada variabel lingkungan kerja didapatkan jumlah skor sebesar 5.391 dan skor rata-rata sebesar 539 dengan kategori jawaban setuju. Artinya bahwa lingkungan kerja pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang dirasakan baik oleh karyawan. Pada variabel kepuasan kerja didapatkan jumlah skor sebesar 6.665 dan skor rata-rata sebesar 555 dengan kategori jawaban setuju. Artinya bahwa kepuasan kerja pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang dirasakan baik oleh karyawan. Kemudian pada variabel disiplin kerja didapatkan jumlah skor sebesar 5.127 dan skor rata-rata sebesar 513 dengan kategori jawaban cukup setuju. Artinya bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang dinilai kurang baik saat ini. Dan terakhir yaitu variabel kinerja, dimana jumlah skor yang didapatkan sebesar 5.189 dan skor rata-rata sebesar 519 dengan kategori jawaban cukup setuju. Artinya bahwa kinerja karyawan pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang dinilai kurang baik saat ini.

**Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi Antar Variabel Penelitian**

		Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Lingkungan Kerja	1.000	.421	.250
	Kepuasan Kerja	.421	1.000	.158
	Disiplin Kerja	.250	.158	1.000
Sig. (1-tailed)	Lingkungan Kerja	.	.000	.000
	Kepuasan Kerja	.000	.	.035
	Disiplin Kerja	.000	.035	.
N	Lingkungan Kerja	155	155	155
	Kepuasan Kerja	155	155	155
	Disiplin Kerja	155	155	155

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel diatas memperlihatkan besaran nilai koefisien korelasi antar variabel.

1. Korelasi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,421. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja memiliki tingkat hubungan yang sedang. Karena berada pada interval nilai koefisien korelasi 0,40 – 0,599 (Sugiyono, 2018).
2. Korelasi kepuasan kerja dengan disiplin kerja memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,158. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan disiplin kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat rendah. Karena berada pada interval nilai koefisien korelasi 0,00 – 0,199 (Sugiyono, 2018).
3. Korelasi lingkungan kerja dengan disiplin kerja memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,250. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan disiplin kerja memiliki tingkat hubungan yang rendah. Karena berada pada interval nilai koefisien korelasi 0,20 – 0,399 (Sugiyono, 2018).



**Tabel 4. Nilai Koefesien Jalur**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.710	5.083		1.910	.058
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	.089	.092	.184	3.967	.015
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	.123	.074	.138	2.661	.039
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	.409	.086	.215	4.783	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah, 2021

Hasil pada tabel tersebut melahirkan persamaan jalur sebagai berikut:

$$Y = (0,184 X_1) + 0,138 X_2 + (0,215 X_3) + \epsilon$$

Maka, dari persamaan tersebut besaran pengaruh variabel secara parsial dan simultan yaitu sebagai berikut:

**Tabel 5. Pengaruh Parsial dan Simultan Variabel Bebas Terhadap variabel Terikat**

Var.	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung			Sub Total Pengaruh
			X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	
X <sub>1</sub>	0,184	0,0339	---	0,0107	0,0099	0,0544
X <sub>2</sub>	0,138	0,0190	0,0107	---	0,0047	0,0344
X <sub>3</sub>	0,215	0,0462	0,0167	0,0047	---	0,0676
Total Pengaruh						0,1564

Sumber: Data Diolah, 2021

Pada tabel tersebut terlihat bahwa pengaruh parsial variabel lingkungan kerja terhadap kinerja adalah 0,0544 atau sebesar 5,44%. Kemudian pengaruh parsial variabel kepuasan kerja terhadap kinerja adalah 0,0344 atau sebesar 3,44% dan pengaruh parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja adalah 0,0676 atau sebesar 6,76%. Total pengaruh secara simultan variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,1564 atau 15,64%.

Total pengaruh dari variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> terhadap Y dinyatakan oleh besaran koefisien determinasi (r<sup>2</sup>). Besarnya nilai r<sup>2</sup> terlihat pada tabel di bawah ini:

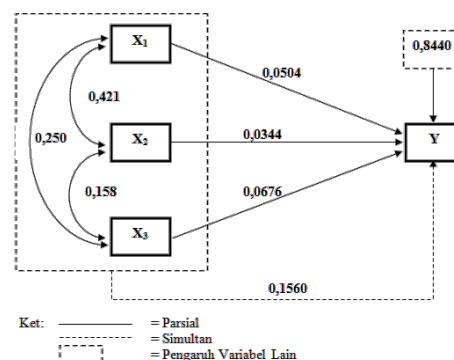
**Tabel 6. Nilai Besaran Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.395 <sup>a</sup>	.156	.139	6.28013

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel 6. menunjukkan bahwa koefisien determinasi (r<sup>2</sup>) adalah 0,156 berarti 15,60% variabel kinerja (Y) bisa diterangkan oleh variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja dan memiliki kontribusi terhadap kinerja sebesar 15,60% sedangkan sisanya 84,40% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti (ε).

**Gambar 2. Analisis Jalur Pengaruh Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> terhadap Y**

Sumber : Data Diolah, 2021

**Hasil Pengujian Hipotesis****1. Korelasi Antar Variabel Bebas****Tabel 7. Hasil Analisis Korelasi Antar Variabel**

No	Korelasi Variabel	Nilai t <sub>hitung</sub>	Nilai t <sub>tabel</sub>	Ket.
1	r <sub>X<sub>1</sub>X<sub>2</sub></sub>	5.925	1.976	H <sub>0</sub> ditolak
2	r <sub>X<sub>2</sub>X<sub>3</sub></sub>	1.979	1.976	H <sub>0</sub> ditolak
3	r <sub>X<sub>1</sub>X<sub>3</sub></sub>	3.194	1.976	H <sub>0</sub> ditolak

Sumber: Data Diolah, 2021

Keterangan:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja.

## 2. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

**Tabel 8. Hasil Analisis Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat**

Structural	Sig.	A	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
pyx <sub>1</sub>	0.015	0,05	3.967	1.976	H <sub>0</sub> ditolak
pyx <sub>2</sub>	0.039	0,05	2.661	1.976	H <sub>0</sub> ditolak
pyx <sub>3</sub>	0.000	0,05	4.783	1.976	H <sub>0</sub> ditolak

Sumber: Data Diolah, 2021

Keterangan:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang.
2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang.

## 3. Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja

**Tabel 9. Hasil Perhitungan Nilai F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1099.233	3	366.411	9.290	.000 <sup>a</sup>
Residual	5955.438	151	39.440		
Total	7054.671	154			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel diatas memperlihatkan besaran nilai  $f_{hitung}$  9,290 dengan Sig. 0,000. Sehingga Pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  secara simultan terhadap  $Y$  menunjukkan bahwa bahwa nilai sig.  $(0,000) < \alpha (0,05)$  dan  $f_{hitung} (9,290) > f_{tabel} (2,66)$  maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang.

## Pembahasan Deskriptif

### 1. Lingkungan kerja karyawan karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang berada pada kategori jawaban setuju. Artinya bahwa kondisi lingkungan kerja saat ini dirasakan baik oleh karyawan. Ini dibuktikan dengan nilai skor rata-rata sebesar 539 yang terletak pada rentang skala 527 – 651 dengan kategori jawaban setuju. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Sari dan Sofyan (2018), Pakpahan (2017) dan Pratiwi (2017) yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan fisik dan *non* fisik berada pada kondisi baik. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut

akan merasa nyaman di tempat kerjanya.

Namun masih terdapat indikator yang memiliki nilai rendah dalam lingkungan kerja karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang yaitu kelembaban tempat kerja tidak terlalu mengganggu dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan skor tertinggi berada pada indikator terjalin hubungan yang harmonis antar karyawan sehingga mampu membuat suasana damai dalam melaksanakan pekerjaan dan kebisingan suara dari luar ketika melaksanakan pekerjaan mampu diredam begitu baik oleh pihak perusahaan sehingga karyawan bisa fokus dalam bekerja, mengingat lokasi perusahaan berada pada pinggir jalan utama menuju kawasan industri.

## **2. Kepuasan kerja karyawan karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang**

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang berada pada kategori jawaban setuju. Artinya bahwa tingkat kepuasan kerja saat ini dirasakan baik. Ini dibuktikan dengan nilai skor rata-rata sebesar 555 yang terletak pada rentang skala 527 – 651 dengan kategori jawaban setuju. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adha *et al.*, (2019) dan Suardi, (2020) kepuasan kerja yang cukup tinggi, dengan indikasi pernyataan setuju.

Namun masih terdapat indikator yang memiliki nilai rendah dalam kepuasan kerja karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang yaitu pekerjaan yang saya kerjakan dilakukan

berdasarkan dengan penuh rasa tanggung jawab dengan skor 517. Sedangkan skor tertinggi berada pada indikator kondisi lingkungan sosial dalam pekerjaan yang baik terjaga dengan skor 688.

## **3. Disiplin kerja karyawan karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang**

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang berada pada kategori jawaban cukup setuju. Artinya bahwa disiplin kerja karyawan saat ini cukup baik. Ini dibuktikan dengan nilai skor rata-rata sebesar 519 yang terletak pada rentang skala 403 – 527 dengan kategori jawaban cukup setuju. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih banyak hal-hal yang perlu ditingkatkan dan dievaluasi guna memperbaiki disiplin kerja karyawan. Padahal penegakan disiplin kerja dalam suatu organisasi/instansi sangat dibutuhkan, karena tanpa kedisiplinan tentu para karyawan tidak akan menaati peraturan dan tata tertib maupun keseriusan dalam melakukan pekerjaan. Hasil ini didukung oleh penelitian Cleopatra, (2015) bahwa disiplin kerja berada pada kategori cukup baik.

Namun masih terdapat indikator yang memiliki nilai rendah dalam disiplin kerja karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang yaitu melakukan pekerjaan berdasarkan pada peraturan yang berlaku atau sesuai SOP dengan skor 470. Sedangkan skor tertinggi berada pada indikator Laporan harian dan bulan diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dengan skor 554.

#### 4. Kinerja karyawan karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang berada pada kategori jawaban cukup setuju. Artinya bahwa kinerja karyawan saat ini cukup baik. Ini dibuktikan dengan nilai skor rata-rata sebesar 519 yang terletak pada rentang skala 403 – 527 dengan kategori jawaban cukup setuju. kategori cukup baik disebabkan oleh pekerjaan yang dilakukan karyawan sudah baik atau sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan tetapi menjalankan pekerjaan dengan baik saja dinilai perusahaan kurang sehingga karyawan perlu meningkatkan menjadi lebih baik. Hasil ini didukung oleh penelitian Ferawati, (2017) dan D. Pakpahan, (2017) bahwa penilaian kinerja karyawan berada pada kategori cukup setuju.

Namun masih terdapat indikator yang memiliki nilai rendah dalam kinerja karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang yaitu Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan skor 495. Sedangkan skor tertingi berada pada indikator Saya selalu bekerja bersama-sama saat menjalankan tugas dengan skor 573.

#### Pembahasan Verifikatif

##### 1. Korelasi Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh besaran nilai koefisien

korelasi antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja sebesar 0,421. Dengan demikian korelasi lingkungan kerja dengan disiplin kerja memiliki tingkat hubungan sedang dan nilainya positif dikarenakan berada di interval koefisien nilai 0,40 sampai 0,599 yang berarti sedang (sugiyono, 2018: 184). Dan berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{\text{tabel}} = 1,976$ . Dengan demikian diketahui  $t_{\text{hitung}} (5,925) > t_{\text{tabel}} (1,976)$ , maka dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iin Murtafia dan Suryalena (2015) dimana hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan yang kondusif sangat menjadi perhatian khusus perusahaan, sebab hal ini sangat mempengaruhi puas tidaknya karyawan itu dalam bekerja, lingkungan yang baik juga tentunya membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja tentunya memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas yang dihasilkan karyawan.

##### 2. Korelasi Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh besaran nilai koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja sebesar 0,158. Dengan demikian korelasi kepuasan kerja dengan disiplin kerja memiliki tingkat hubungan sangat rendah namun nilainya positif dikarenakan berada di interval koefisien nilai 0,00 sampai

0,199 yang berarti sedang (sugiyono, 2018: 184). Dan berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{\text{tabel}} = 1,976$ . Dengan demikian diketahui  $t_{\text{hitung}} (1,979) > t_{\text{tabel}} (1,976)$ , maka dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja. Hasil ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Novia Rahmawati, (2019) dimana hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula disiplin kerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin rendah pula disiplin kerja pada karyawan.

### 3. Korelasi Lingkungan Kerja Dengan Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh besaran nilai koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja sebesar 0,250. Dengan demikian lingkungan kerja dengan disiplin kerja memiliki tingkat korelasi yang rendah namun searah nilainya positif dikarenakan berada di interval koefisien nilai 0,20 sampai 0,399 (sugiyono, 2018: 184). Dan berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{\text{tabel}} = 1,976$ . Dengan demikian diketahui  $t_{\text{hitung}} (3,194) > t_{\text{tabel}} (1,976)$ , maka dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Kurniasari (2015), Ferawati (2017) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan lingkungan kerja pegawai sebagai

upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

### 4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan, pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 5,44%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memberikan pengaruh 5,44% terhadap peningkatan kerja karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang. Hal ini dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang bila dikelola lebih lagi, maka kinerja karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Kasmawati (2014), Josephine dan Harjanti (2017), dimana hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kondisi ini terjadi karena apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang dapat mempengaruhi karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

## **5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil perhitungan, pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 3,44%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang. Artinya bahwa kepuasan kerja karyawan memberikan kontribusi sebesar 3,44% terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Damayanti dan Hanafi serta Wijaya (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan Karyawan. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, seperti Affandi (2016: 33) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja.

## **6. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil perhitungan, pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah sebesar 6,76%, dengan demikian bahwa disiplin kerja secara parsial memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang. Artinya bahwa Jika kedisiplinan diterapkan oleh karyawan sesuai

dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan disiplin kerja terlaksana dengan baik dan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Moh. Amir Fiqi (2018), Putri dan Onsardi (2019) dimana hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai apabila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi opratif manajemen sumber daya manusia terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya.

## **7. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil perhitungan, pengaruh simultan variabel lingkungan kerja, kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 15,64%, sedangkan sisanya sebesar 84,36% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, dengan demikian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja, kepuasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Emilia Noviani Asta Sari (2009), Aryanti (2017), Budirianti *et al.*, (2020), Firmansyah *et al.*, (2020),

Septyanto & Pertiwi, (2020) dan Yuliana *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian juga sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh Siagian (2010: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari penelitian ini dihasilkan beberapa temuan dari pembahasan bab sebelumnya. Berikut hasil temuannya yaitu :

1. Lingkungan kerja pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang berada pada kategori baik. Kepuasan kerja pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang berada pada kategori baik. Disiplin kerja karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang berada pada kategori kurang baik dan kinerja karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang berada pada kategori kurang baik.
2. Korelasi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja memiliki tingkat hubungan yang sedang dan positif, artinya jika kondisi lingkungan baik maka akan terjadi perubahan tingkat kepuasan kerja karyawan. Korelasi kepuasan kerja dengan disiplin kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat rendah namun positif, artinya bahwa jika terjadi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Dan korelasi lingkungan kerja dengan

disiplin kerja memiliki tingkat hubungan yang rendah namun positif, artinya bahwa jika kondisi lingkungan baik maka akan terjadi perubahan sikap disiplin kerja karyawan.

3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang. Hal ini dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang semakin baik, maka kinerja karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang akan meningkat.
4. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang. Artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah pula kinerja karyawan.
5. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang. Artinya bahwa Jika kedisiplinan diterapkan oleh karyawan sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan disiplin kerja terlaksana dengan baik dan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
6. Lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang sebesar 15,64%, sisanya sebesar 84,36% adalah pengaruh dari faktor-faktor lain yang

tidak diteliti. Disiplin kerja memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, kemudian lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

### Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan penelitian ini, maka disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pihak PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang harus memperhatikan tingkat kelembaban tempat kerja karyawan karena kondisi saat ini begitu mengganggu dalam melakukan pekerjaan.
2. Bagi karyawan hendaknya melakukan pekerjaan dilakukan berdasarkan dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga akan menghasilkan kerja yang memuaskan bagi diri sendiri dan perusahaan.
3. Karyawan hendaknya dalam melakukan pekerjaan harus berdasarkan pada peraturan yang berlaku atau sesuai SOP perusahaan untuk mencapai hasil yang diharapkan.
4. Dalam meningkatkan kinerja, hendaknya karyawan mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga target yang diharapkan mampu tercapai.
5. Adanya kajian atau penelitian lebih lanjut tentang variabel lainnya yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang yang tidak diteliti dalam penelitian ini sehingga diharapkan kekurangan atau kelemahan terhadap PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang bisa diketahui secara menyeluruh.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Apfia Ferawati. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA*. 5(1).
- Budirianti, B. L. R., Agusdin, A., & Surati, S. (2020). The Influence Of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction And The Work Environment On The Performance Of Contract Employees. *International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding*, 7(11), 174.
- Cleopatra. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar. *Jurnal SULTANIST*. 3(1). ISSN : 2338-4328.
- D. Alfiah. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap: Studi Kasus Pada PT X. *Skripsi Universitas Pertamina*
- Edison, Anwar, Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Firmansyah, A., Maupa, H., Taba, I., & Hardiyono, H. (2020). The Effect Of Work Motivation, Work Environment, And Work Discipline On Employees' Performance Of Samsat Office, Makassar. *Hasanuddin Journal Of Business Strategy*, 2(2), 72–78.
- Nidjo Sandjojo. (2011). *Metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya, Cetakan Pertama*. Jakarta : Penerbit Pustaka Sinar Harapan.



- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Rico D. Pakpahan. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan CV. Hamparan Seaga). *Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Suardi. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Menara Ekonomi*, Volume VI No. 1, ISSN : 2407-8565; E-ISSN: 2579-5295
- Suhroji Adha, Didi Wand & Yanto Susanto. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Esdm Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*. 2(1), ISSN 2622-4240.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama : Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Septyanto, D., & Pertiwi, R. E. (2020). The Effect Of Motivation Work Discipline And Work Environmenton Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variables (Study Of Employee Of PT. Prosiding Icoisse, 24–42.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (23rd ed.)*. Alfabeta, cv.
- Sondang P. Siagian. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara : Jakarta.
- Tamba, A., Pio, R., & Sambul, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(001), 33–41.
- Yuliana, M., Budi, L., & Gagah, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. *Journal Of Management*, 3(3), 1–11.