

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanah Abang Jakarta Pusat

Wulan Andini^{1*}, Lili Sularmi²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

ARTICLE INFO

Article history:

Received (10-04-2024)

Revised (10-05-2024)

Accepted (14-05-2024)

Keywords:

Work Discipline, The Physical

Work Environment, Employee

Performance

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and physical work environment on employee performance at PT Bank Rakyat Indonesia Tanah Abang Branch. This research method uses a quantitative method with 85 respondents with saturated sampling. Data analysis techniques use validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t tests and f tests. The results of the study indicate that: in the multiple linear regression test the results of $Y = 19.540 + 0.265X_1 + 0.288X_2$ the correlation coefficient value is 0.533 and the determination coefficient value is 28.4% while the remaining 71.6% is influenced by other factors. In the t test of work discipline on employee performance, the t-test is $3.123 > t$ table 1.988 and the significance value is $0.002 < 0.05$, it can be concluded that work discipline partially has a significant effect on employee performance. The physical work environment on employee performance has a t-value of $3.876 > 1.988$ and a significance value of $0.000 < 0.05$, it can be concluded that the physical work environment partially has a significant effect on employee performance. In the f-test, work discipline and physical work environment on employee performance have an f-value of $16.282 > f$ -table 3.11 and a significance value of $0.000 < 0.05$, so it can be concluded that work discipline and physical work environment simultaneously have a significant effect on employee performance.

Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Lingkungan

Kerja Fisik, Kinerja Pegawai

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanah Abang. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sebanyak 85 responden dengan sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pada uji regresi linier berganda hasil $Y = 19,540 + 0,265X_1 + 0,288X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,533 dan nilai koefisien determinasi sebesar 28,4% sedangkan sisanya 71,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Pada uji t disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai thitung $3,123 > t$ tabel 1,988 dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai memiliki nilai thitung $3,876 > 1,988$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada uji f disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai memiliki nilai thitung $16,282 > f$ tabel 3,11 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Perkembangan digital yang pesat di era globalisasi saat ini telah berkontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi yang semakin mencolok dari tahun ke tahun. Era ini menghadirkan berbagai tantangan bagi perusahaan dan tenaga kerja, salah satunya adalah terbatasnya lapangan pekerjaan yang

*Corresponding author.

E-mail: andiniw099@gmail.com (First Author)

mengharuskan masyarakat untuk lebih kreatif dan inovatif. Inovasi dalam bidang bisnis ini menciptakan banyak perusahaan baru dan membuka peluang bagi berkembangnya kebutuhan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang baik. Kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat penting dalam mempengaruhi produktivitas dan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, kualitas tenaga kerja atau SDM memiliki peran yang sangat krusial dalam mencapai tujuan perusahaan, terutama untuk menentukan arah tujuan perusahaan di masa depan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada kelengkapan peralatan dan sarana pendukung lainnya, melainkan lebih pada peran tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap pegawai yang menunjukkan kinerja tinggi akan memberikan kontribusi besar dalam pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja meliputi kedisiplinan dalam hal kehadiran tepat waktu, penyelesaian tugas dengan kualitas yang baik dan sesuai tenggat waktu, serta ketaatan terhadap peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari beberapa indikator, seperti frekuensi kehadiran pegawai, tingkat kewaspadaan dalam bekerja, ketaatan terhadap standar kerja, serta etika dan perilaku kerja pegawai. Sihombing (2016:12) menjelaskan bahwa disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari beberapa aspek, di antaranya adalah kehadiran tepat waktu, ketaatan pada prosedur dan peraturan kerja, serta etika kerja yang diterapkan pegawai. Tanpa disiplin yang baik, suatu perusahaan akan kesulitan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Di PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Tanah Abang, masalah disiplin kerja menjadi perhatian penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Sistem absensi yang digunakan di perusahaan ini adalah dengan menggunakan fingerprint, di mana pegawai diwajibkan hadir tepat waktu sesuai jam kantor yang dimulai pukul 08.00 dan berakhir pada pukul 17.00, dengan waktu istirahat makan siang selama satu jam mulai pukul 12.00 hingga 13.00. Namun, meskipun sistem absensi telah diatur dengan jelas, ada indikasi ketidakdisiplinan, seperti keterlambatan kehadiran dan pegawai yang pulang lebih awal tanpa alasan yang jelas, seperti kunjungan kepada nasabah tanpa dokumentasi yang memadai. Beberapa pegawai bahkan melanggar waktu yang telah ditentukan dengan alasan seperti sakit atau liburan tanpa otorisasi yang jelas.

Berdasarkan data absensi pegawai yang diperoleh dari tahun 2021 hingga 2023, terlihat adanya penurunan tingkat disiplin pegawai. Pada tahun 2021, ada 20 pegawai yang sakit, 10 pegawai yang izin, 12 pegawai yang cuti, dan 14 pegawai yang tidak hadir tanpa alasan (alpha), serta 7 pegawai yang pulang lebih awal, dengan total 63 sanksi dan presentase 21,8%. Pada tahun 2022, jumlah pegawai yang sakit berkurang menjadi 18, namun jumlah pegawai yang izin, cuti, dan tidak hadir tanpa alasan meningkat, menghasilkan total sanksi sebanyak 68 pegawai dengan presentase 23,6%. Di tahun 2023, jumlah pegawai yang sakit meningkat menjadi 21 orang, dengan total sanksi sebanyak 75 orang dan presentase 26,0%. Dari data tersebut, terlihat jelas adanya masalah disiplin kerja yang cukup signifikan di PT BRI Cabang Tanah Abang.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan sesuai dengan standar kebutuhan dapat mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik yang baik, seperti pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, serta fasilitas yang memadai, akan meningkatkan kenyamanan pegawai dan memungkinkan mereka bekerja lebih optimal.

Lingkungan kerja fisik yang baik dapat meliputi beberapa hal, seperti penataan ruang kerja yang sesuai, pencahayaan yang memadai, suhu ruangan yang nyaman, serta fasilitas yang lengkap dan fungsional. Sebuah perusahaan yang ingin mencapai kinerja optimal tentu harus memperhatikan kualitas lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT BRI Cabang Tanah Abang, lingkungan kerja fisik masih kurang memadai. Dari hasil observasi pada tahun 2023, terdapat 51% pegawai yang merasa pencahayaan ruang kerja tidak cukup baik, sementara 55% pegawai merasa sirkulasi udara di ruang kerja tidak terjaga dengan baik, sehingga menyebabkan udara di ruang kerja terasa pengap. Selain itu, 53% pegawai merasa fasilitas yang ada di lingkungan kerja kurang memadai, seperti pencahayaan yang kurang maksimal yang bisa merusak mata dan fasilitas seperti printer yang tidak memiliki cadangan saat sedang rusak. Ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik di PT BRI Cabang Tanah Abang masih perlu perbaikan untuk mendukung kinerja pegawai yang lebih baik.

Kinerja pegawai di PT BRI Cabang Tanah Abang juga dapat diukur melalui berbagai aspek, seperti disiplin, kerjasama antar pegawai, kepemimpinan, komitmen, dan integritas. Berdasarkan data yang ada, penilaian kinerja pegawai dari tahun 2021 hingga 2023 menunjukkan adanya penurunan pada semua unsur penilaian tersebut. Misalnya, pada tahun 2021, penilaian untuk disiplin mencapai 87%, namun pada tahun 2023 turun menjadi 72%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai mengalami penurunan yang signifikan. Selain itu, penurunan juga terjadi pada aspek kerjasama, komitmen, kepemimpinan, dan

integritas. Penurunan tersebut bisa disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya kompetensi, rendahnya motivasi kerja, serta kurangnya komunikasi yang efektif antara pegawai.

Penurunan kinerja yang terjadi di PT BRI Cabang Tanah Abang juga terlihat dari data absensi pegawai yang menunjukkan ketidakdisiplinan dalam kehadiran. Sebagai contoh, ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas dapat mengganggu kelancaran operasional perusahaan dan menurunkan kualitas pelayanan kepada nasabah. Jika masalah ini terus berlanjut tanpa tindakan yang tepat, hal ini dapat menyebabkan kinerja pegawai semakin menurun, yang pada akhirnya akan berdampak buruk bagi perusahaan secara keseluruhan.

Dengan memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti disiplin kerja, kondisi lingkungan kerja, dan aspek lainnya, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan disiplin, motivasi, serta keterampilan pegawai agar kinerja perusahaan dapat meningkat. Salah satunya adalah dengan memberikan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, memperbaiki kondisi lingkungan kerja, serta memberikan pengawasan yang lebih ketat terkait dengan kedisiplinan pegawai. Dengan demikian, diharapkan kinerja pegawai dapat optimal dan berkontribusi maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

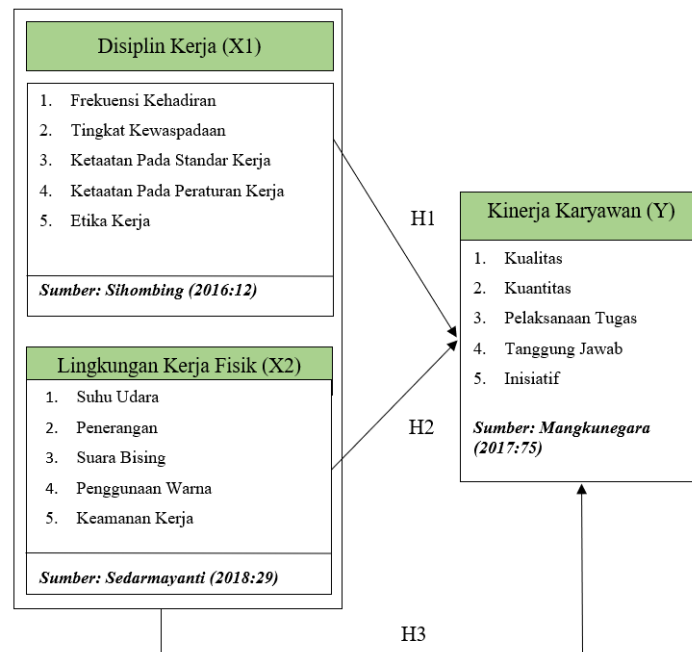
Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86), mengemukakan bahwa “Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Menurut Hasibuan (2016:193) “Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”. Definisi kedisiplinan menurut para ahli diantaranya, yaitu: Menurut Rivai dan Jauvani (2016:825) mengatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Menurut Setiyawan dan Waridin (2016:189) mengatakan bahwa “Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan”.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017:9) tentang definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Affandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalani tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya Air Conditioner (AC) penerangan yang memadai sebagainya. Menurut Sedarmayanti (2017:9) tentang definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja Pegawai

Menurut Prawirosentono dalam Fauzi (2020:1) “Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi”. Selain itu menurut Siagian dalam Fauzi (2020:22) “Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai untuk seseorang menurut ukuran yang berlaku bagi pekerjaan”. Menurut Prawirosentono dalam Fauzi (2020:3) mengungkapkan bahwa “Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja perusahaan, bila kinerja seorang pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja pegawai yang dihasilkan akan berdampak positif”. Sedangkan menurut Robbins dalam Fauzi (2020:3) “Kinerja pegawai adalah suatu ukuran mencakup koefisien dan efisiensi dalam mencapai tujuan”. Dan menurut Mangkunegara dalam Fauzi (2020:4) “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepada pegawai tersebut”.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanah Abang.
- H2 : Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanah Abang
- H3 : Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanah Abang

3. METODE

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan melalui pendekatan asosiatif, Menurut Sugiyono (2015:69) penelitian asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dan penelitian kuantitatif adalah metode yang sering disebut dengan positivistik karena berlandaskan pada filsafat positifisme metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Lokasi pengambilan penelitian dilakukan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanah Abang. Yang beralamat di Jl. Taman Tanah Abang III No.4 RT 02/03, Petojo Sel, Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10210. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 85 pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanah Abang. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017:39). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanah Abang Jakarta berjumlah 85 karyawan. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dimana jawabannya mengacu pada skala Likert. Menurut Sugiyono (2015:93) "Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara Bersama-sama. Menurut Sugiyono (2018:277) berpendapat "Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel dinaikkan/diturunkan". Menurut Sugiyono (2018:183) "Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing - masing variabel bebasnya secara sendiri - sendiri terhadap variabel terikatnya". Menurut Sugiyono (2018:251) Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana (X1) dengan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,208	3,823		7,379	,000
	Disiplin Kerja	,345	,089	,391	3,874	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah oleh SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat hasil analisis regresi linear sederhana antara X1 dan Y didapat persamaan regresi sebagai berikut : $Y=28,208+0,345X_1$ Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut : Nilai konstanta sebesar 28,208 diartikan jika variabel disiplin kerja (X1) tidak ada, maka telah terdapat kinerja pegawai (Y) sebesar 0,345. Nilai koefisien disiplin kerja (X1) menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai disiplin kerja (X1), maka nilai kinerja pegawai (Y) bertambah sebesar 0,345.

Tabel 2. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana (X2) dengan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,528	3,193		8,934	,000
	Lingkungan Kerja Fisik	,344	,076	,446	4,542	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah oleh SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat hasil analisis regresi linear sederhana antara X2 dan Y didapat persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 28,528+0,344X_1$ Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut : Nilai konstanta sebesar 28,528 diartikan jika variabel lingkungan kerja fisik (X2) tidak ada, maka telah terdapat kinerja pegawai (Y) sebesar 0,344. Nilai koefisien lingkungan kerja fisik (X2) menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai lingkungan kerja fisik (X2), maka nilai kinerja pegawai (Y) bertambah sebesar 0,344.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,540	4,184		4,670	,000
	Disiplin Kerja	,265	,085	,301	3,123	,002
	Lingkungan Kerja Fisik	,288	,074	,373	3,876	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah oleh SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis regresi berganda X1 dan X2 terhadap Y didapat persamaan regresi sebagai berikut : $Y=19,540+0,265X_1+0,288X_2$

Dari persamaan dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 19,540 yang merupakan konstanta atau keadaan variabel kinerja pegawai (Y) belum dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2), jika variabel independen tidak ada maka variabel dependen tidak mengalami kenaikan dan akan tetap sebesar 19,540.
- Nilai regresi sebesar 0,265 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,265 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Nilai regresi sebesar 0,288 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,288 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi (X1) dengan (Y)
Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,391**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	85	85
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,391**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	85	85

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer yang diolah oleh SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4 maka dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara disiplin kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,391. Jika dilihat pada interpretasi koefisien korelasi hubungan antara disiplin kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y) berada pada interval 0,200 – 0,399 (rendah).

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi (X2) dengan (Y)
Correlations

		Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	,446**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	85	85
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,446**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	85	85

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer yang diolah oleh SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 5 maka dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja Fisik (X2) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,446. Jika dilihat pada interpretasi koefisien korelasi hubungan antara lingkungan kerja fisik (X2) dengan kinerja pegawai (Y) berada pada interval 0,40 – 0,59 (sedang).

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi secara Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,533 ^a	,284	,267	2,44694	1,398

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah oleh SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 6 maka dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,533. Jika dilihat pada interpretasi koefisien korelasi hubungan antara disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) dengan kinerja pegawai (Y) berada pada interval 0,40 – 0,59 (sedang).

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,533 ^a	,284	,267	2,44694	1,398

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah oleh SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,284 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 28,4% sedangkan sisanya sebesar 71,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis Uji Signifikansi (Uji t)

**Tabel 8. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,540	4,184		4,670	,000
	Disiplin Kerja	,265	,085	,301	3,123	,002
	Lingkungan Kerja Fisik	,288	,074	,373	3,876	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah oleh SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka dijelaskan hasil sebagai berikut :

- Hasil uji secara parsial variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai T hitung sebesar 3,123 > T tabel sebesar 1,988 dengan nilai signifikansi 0,002 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- Hasil uji secara parsial variabel lingkungan kerja fisik (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai thitung sebesar 3,876 > t tabel sebesar 1,988 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 9. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194,976	2	97,488	16,282	,000 ^b
	Residual	490,977	82	5,988		
	Total	685,953	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data primer yang diolah oleh SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 16,282 > Ftabel sebesar 3,11 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Maka hipotesis diterima yang artinya variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanah Abang.

Pembahasan Penelitian

Pembahasan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel dan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanah Abang, berdasarkan dengan pengujian maka pembahasan mengenai hasil penelitian adalah sebagai berikut: Hasil uji secara parsial variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai thitung sebesar 3,123 > T tabel sebesar 1,988 dengan nilai signifikansi 0,002 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanah Abang. Hasil uji secara parsial variabel lingkungan kerja fisik (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai thitung sebesar 3,876 > T tabel sebesar 1,988 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanah Abang. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 16,282 > Ftabel sebesar 3,11 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Maka hipotesis diterima yang artinya variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanah Abang.

5. PENUTUP

Disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanah Abang, dengan koefisien regresi 0,345 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05, yang berarti disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai (Y), dengan koefisien regresi 0,344 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien korelasi 0,533 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, menunjukkan pengaruh keduanya terhadap kinerja pegawai di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanah Abang.

6. DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2018), *Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, pen. PT Refika Aditama.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Aisah, S. N. (2020, November 2). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Aisah | Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Keuangan*.
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Armstrong Donni Juni Priansa (2014) *Praktek sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan semua aspek dalam organisasi*, Edisi Revisi Empat. Jakarta Rineka Cipta.
- Darmawan, R. B. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus pada PT BPRS Sukowati Sragen)* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Daulay, N., & Hikmah, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Core IT : Community Research Information Technology*, 8(1).
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Fauzi, A., & Hidayat, R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Cahaya Indo Persada Surabaya . *Jurnal Agrora*.
- Friska Purnamasari sihombing. (2016). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Kopi Massa Koktong Lim Ming Pematangsiantar. *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 4(2), 11- 20.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamidah, K., & Suherman, S. (2016). Proses Berpikir Matematis Siswa dalam Menyelesaikan Masalah Matematika di tinjau dari Tipe Kepribadian Keirse. *AlJabar: Jurnal Pendidikan Matematika*, 7(2), 231-248.
- Handoko 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Pengembang SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jamaludin, P. P., Komala, L., & Paringsih, P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada Bagian Quality Control PT. Eds. *Manufacturing Indonesia Balaraja. JUEB: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 136-140.
- Mamesah, C., C Andrew, Lotje, K., & Victor P, K. L. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP Pri Manado. *Jurnal EMBA*.

- Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1).
- Mardiana, S., Anismadiyah, V., & Soepandi, A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Kreatif Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 102.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta CV.
- Mudiartha, U., & Wayan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: UPT Penerbit Universitas Udayana.
- Norianggono, Y., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkomsel Area III Jawa-Bali di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bali*.
- Nugrahaningsih, H., & Julaela. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Tempura Mas. *Jurnal Online Internasional & Nasional Universitas 17 Agustus Jakarta*.
- Purnamasari, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Sekecamatan Pondok Aren. *Jurnal Sainika Unpam: Jurnal Sain dan Matematika Unpam*.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivaldi, H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Kusuma Argowisata Batu.
- Sabaru, H., Liando, D., & Kumayas, N. (2018). Kinerja Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kota Manado Dalam Pelaksanaan Program Keluarga Berencana. *Jurnal Eksekutif*.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siregar, P. N. U. S., Panggabean, N. R., Sinaga, D. S., & Sitorus, R. S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (Kpknl) Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 9(1), 52–63.
- Sondang P, & Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sularmi, L., Anggraini, N., & Andriani, J. (2022, May 13). Pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Devindo Surya Amora Jakarta Barat.
- Veritia, V., Sularmi, L., & Hayati, F. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Prima Soeka Buana Bekasi. *Scientific Journal Of Reflection Economic Accounting Management and Business*, 6(4), 880–887