

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT. BNI (Persero)
Cabang Bima**
*The Effect of Work Environment on Employee Work Discipline At PT. BNI (Persero)
Bima Branch*

Muzdalifa¹, Jaenab²

¹Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
(lifamuzdalifa77@gmail.com)

²Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
(jaenab.stiebima@gmail.com)

ABSTRAK

Perusahaan perlu memberikan perhatian yang cukup bagi lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dalam bekerja, sehingga jika seorang karyawan menyenangi lingkungan kerjanya, karyawan akan merasa betah ditempat kerjanya dan dapat melakukan aktivitas yang baik sehingga disiplin kerja dapat ditingkatkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di PT. BNI (Persero) Cabang Bima. Penelitian ini berjenis asosiatif dengan jenis data kuantitatif dari sumber data primer. Teknik analisa data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi sederhana, korelasi, uji determinasi dan uji t. Hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT. BNI (Persero) Cabang Bima dengan tingkat hubungan sangat kuat.

Keywords: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

ABSTRACT

Companies need to pay sufficient attention to their work environment. A conducive work environment can provide a sense of security at work, so that if an employee enjoys his work environment, employees will feel at home at work and can do good activities so that work discipline can be improved. This study aims to determine the effect of the work environment on work discipline at PT. BNI (Persero) Bima Branch. This research is associative type with quantitative data from primary data sources. The data analysis technique used is validity test, reliability test, simple regression analysis, correlation, determination test and t test. The results of the study there is a significant influence between the work environment on the work discipline of employees at PT. BNI (Persero) Bima Branch with a very strong relationship level.

Keywords: Work Environment, Work Discipline

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan unsur penting dalam perusahaan, sehingga keberadaan karyawan harus diperhatikan agar karyawan bekerja secara maksimal untuk mengembangkan dirinya dan mampu mengembangkan perusahaan. Semua instansi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan karyawan dalam pekerjaannya, baik secara

tertulis maupun tidak tertulis untuk mewujudkan para karyawan yang dapat mematuhi segala upaya kedisiplinan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Sedarmayati, 2012).

Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan dan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya hal ini mampu

mendorong semangat kerja karyawan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Putra dan Aprianti, 2020). Disiplin kerja dapat digunakan untuk mengarahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik dengan peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu sering diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik (Putri, 2021).

Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik untuk menunjang kualitas SDM dan merupakan bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan selain itu, disiplin kerja merupakan motivasi seorang individu untuk mempunyai komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi (Dea, et.al, 2020)

Lingkungan kerja mempunyai peran penting dalam peningkatan disiplin kerja karyawan, perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk memberikan rasa aman kepada karyawan agar bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja sehingga tujuan perusahaan akan terrealisasi dengan baik. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan harapan bagi karyawan. Didalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan bahwa keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja kurang baik dapat menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang menjadi faktor penurunan

kinerja karyawan (Herawati dan Ranteallo, 2019).

Menurut Mangkunegara (2016), Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerjaan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja sangat penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi suatu perusahaan, karena pimpinan harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasannya tanpa rasa takut dan dapat ditangani dengan cara yang positif dan konstruktif. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan perlu diciptakan suasana kerja atau iklim kerja yang kondusif perlu adanya kepastian masa depan bagi pekerja.

Lingkungan kerja mempunyai hubungan langsung terhadap disiplin kerja karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Untuk itu perusahaan perlu memberikan perhatian yang cukup bagi lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dalam bekerja, sehingga jika seorang karyawan menyenangi lingkungan kerjanya, ia akan merasa betah ditempat kerjanya dan dapat melakukan aktivitas yang baik, seperti datang tepat waktu, dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, dan lain sebagainya, untuk menunjang tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya ditempat kerjanya. Namun sebaliknya, jika seorang karyawan kurang menyenangi atau tidak menyenangi lingkungan kerjanya, tingkat disiplin kerjanya pun akan menurun, ia tidak akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, bermalas-malasan dan bahkan tidak mungkin akan mencari pekerjaan baru, yang lingkungan kerjanya dirasa lebih cocok dengan dirinya (Putra dan Aprianti, 2020).

BNI merupakan bank BUMN (Badan Usaha Milik Negara) pertama yang menjadi

perusahaan publik setelah mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya pada tahun 1996. Untuk memperkuat struktur keuangan dan daya saingnya di tengah industri perbankan nasional, BNI melakukan sejumlah aksi korporasi, antara lain proses rekapitalisasi oleh Pemerintah di tahun 1999, divestasi saham Pemerintah di tahun 2007, dan penawaran umum saham terbatas di tahun 2010. BNI menawarkan layanan penyimpanan dana maupun fasilitas pinjaman baik pada segmen korporasi, menengah, maupun kecil. Beberapa produk dan layanan terbaik telah disesuaikan dengan kebutuhan nasabah sejak kecil, remaja, dewasa, hingga pensiun. Bank Negara Indonesia memiliki cabang di hampir seluruh wilayah di Indonesia, salah satunya yang ada di Kota Bima yang beralamat di Jl. Sultan Hasanuddin No. 4.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti pada PT BNI (Persero) Cabang Bima, terdapat fenomena masalah terkait lingkungan kerja yang kurang kondusif. Dimana setiap karyawan di berikan target kerja nya masing-masing sehingga rentan terjadi perebutan nasabah dan berdampak pada kurangnya kerja sama antar karyawan. Sedangkan dari segi disiplin kerja, peneliti menemukan bahwa masih adanya karyawan yang telat datang bekerja atau tidak tepat waktu serta masih terdapat pula karyawan yang melakukan aktivitas pribadi yang tidak berkaitan dengan tugas kerja yang telah diberikan.

Berdasarkan fenomena masalah tersebut, melatar belakangi peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT. BNI (Persero) Cabang Bima”.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Bima yang berlokasi di Jl. Sultan Hasanuddin No. 4 Kota Bima. Penelitian ini berjenis asosiatif, yang dimana peneliti ingin mencari hubungan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT. BNI (Persero) Cabang Bima dengan jenis data kuantitatif yang bersumber dari pengolahan data promer, penelitian ini menggunakan kuesioner skala likert sebagai instrumen penelitian.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. BNI (Persero) Cabang Bima yang berjumlah 104 orang karyawan yang terdiri dari 47 karyawan tetap dan 57 karyawan kontrak. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 47 karyawan tetap pada PT. BNI Cabang Bima dengan menggunakan teknik *sampling purposive*. *Sampling purposive* adalah teknik sampling dengan kriteria tertentu yaitu karyawan tetap yang berjumlah 47 orang karyawan.

Teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan yaitu, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi sederhana, koefisien korelasi sederhana, uji determinasi dan uji t dengan bantuan SPSS *for windows version 22*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variable	Item Pernyataan	R hitung	Standar validitas	Ket
----------	-----------------	----------	-------------------	-----

LINGKUNGAN KERJA X	1	0,850	0,300	Valid
	2	0,844	0,300	Valid
	3	0,781	0,300	Valid
	4	0,633	0,300	Valid
	5	0,757	0,300	Valid
	6	0,618	0,300	Valid
	7	0,665	0,300	Valid
	8	0,828	0,300	Valid
DISIPLIN KERJA KARYAWAN Y	1	0,713	0,300	Valid
	2	0,795	0,300	Valid
	3	0,656	0,300	Valid
	4	0,640	0,300	Valid
	5	0,666	0,300	Valid
	6	0,722	0,300	Valid
	7	0,738	0,300	Valid
	8	0,667	0,300	Valid

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2022

Tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas terhadap variabel kinerja lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan dapat dikatakan semua item pernyataan yang diajukan dalam penelitian

ini adalah valid karena berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,300$.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Standar	Ket
Lingkungan kerja	8	0,880	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja karyawan	8	0,851	0,600	Reliabel

Sumber :Data Primer Diolah, 2022

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan dengan nilai cronbach's alpha sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,6 artinya semua item pernyataan dari

kuisisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

Regresi Linear Sederhana

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
		B	Beta
1	(Constant)	11,025	2,555

LINGKUNGA N KERJA	,700	,071	,829
----------------------	------	------	------

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA KARYAWAN

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v22, 2022

Hasil olah data dari SPSS yang terdapat pada tabel 3 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,025 + 0,700X$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

Y = nilai yang diprediksikan yaitu variabel disiplin kerja karyawan

a = Konstanta atau bila lingkungan kerja X = 0 maka nilai variabel disiplin kerja karyawan adalah sebesar 11,025

b = Koefisien regresi lingkungan kerja, bila dinaikkan sebesar 1 kriteria maka disiplin kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,700

X = Variabel lingkungan kerja

Koefisein Kolerasi dan Uji Determinasi

Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Kolerasi dan Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 ^a	,686	,679	1,875

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v22, 2022

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai korelasi sederhana adalah sebesar 0,829. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Untuk

dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 5. Pembanding Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koofisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono 2016

Jadi korelasi hubungan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 0,829 berada pada interval 0,80 –

1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat.

Uji Determinasi

Pada tabel 4 diatas, diketahui bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (*R square*) sebesar

0,686 atau 68,6%, (*R square*), sedangkan sisanya 31,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya pengawasan, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

Hasil Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	4,316	,000
	LINGKUNGAN KERJA	9,925	,000

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA KARYAWAN

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v22, 2022

Berdasarkan hasil output SPSS diatas maka diperoleh nilai uji t sebesar 9,925 dan nilai sig sebesar 0,000 selanjutnya akan dibandingkan dengan t tabel untuk $dk = n - 2 = 47 - 2 = 45$ dan taraf kesalahan 5% uji dua pihak maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,014.

Ketentuan:

Bila t hitung lebih kecil dari t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak begitu pula sebaliknya bila t hitung lebih besar dari t tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Lalu bila $Sig < 0,05$ maka dinyatakan signifikan dan bila $Sig > 0,05$ maka dinyatakan tidak signifikan.

Hipotesis statistik:

H_0 ; $\beta = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT. BNI (Persero) Cabang Bima.

H_a ; $\beta \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT. BNI (Persero) Cabang Bima.

Ternyata dari hasil SPSS ditemukan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (9,925 > 2,014) dengan nilai Sig dari output SPSS

sebesar 0,000 ternyata lebih kecil dari 0,05 ($Sig < 0,05$) maka dinyatakan pengaruhnya adalah signifikan, maka **H_a diterima dan H_0 ditolak**. Dengan kata lain Hipotesis alternatif yang berbunyi “terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT. BNI (Persero) Cabang Bima” dapat diterima. Hal ini sesuai dengan teori menurut Nitisemito (2015), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan secara maksimal sehingga disiplin kerja dapat lebih ditingkatkan lagi.

Penelitian ini sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Herawati dan Ranteallo, (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisa yang telah dilakukan, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT. BNI (Persero) Cabang Bima dengan tingkat hubungan sangat kuat dan besarnya pengaruh sebesar 68,6%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja di PT. BNI (Persero) Cabang Bima.

Saran

Saran yang dapat diberikan oleh penulis yaitu sebaiknya PT. BNI (Persero) Cabang Bima terus mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan, sehingga dengan peningkatan lingkungan kerja tersebut diharapkan dapat menjadi faktor pendorong disiplin kerja karyawan untuk tercapainya tujuan awal organisasi.

Selain itu penulis juga menyarankan agar ada penelitian lanjutan dengan mempertimbangkan variabel lain maupun objek lain dengan metode yang berbeda guna memvalidasi penelitian ini seperti pengawan dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Dea, G., Sundari, O., Dongoran. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga." *International Journal of Social Science and Business* 4(1): 144.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herawati, N., Ranteallo, A.T. 2019. "Analisis Pengaruh Lingkungan

Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Rpj." *Jurnal AKRAB JUARA* 4(2): 27–41.

- Ibar, N. R. D., E. S. Astuti, and M. C. W. Sulisty. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 58(2): 84–92.
- Kurniaty, H. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2021." *Pencerah Publik* 8(1): 1–17.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Minggu, Marsel Mario, V.P Lengkong, and S. P Rumoko. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7(2): 1071–80.
- Nugraheni, R., Oktaria, A.R. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang." *Diponegoro Journal of Management* 6(Nomor 3): 1–10.
- Putra, A., Aprianti, K. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima." *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan* 8(1): 19–27.
- Putri, I. D. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara Dinas Perikanan Dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara , Medan , Indonesia ,

- Intandiana945@gmail.Com
JaManK.” *Jamanku* 2(2): 1–7.
- Sedarmayati. 2012. “**Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja.**”
In *Bandung: Mandar Maju.*
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.*
Bandung: Alfabeta