

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR PARASARI**

**I Made Agus Gita Wijaya Krisna<sup>1</sup>**

**I Gusti Bagus Honor Satrya<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia

Email: [gitawijaya303@gmail.com](mailto:gitawijaya303@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Lokasi penelitian di PT. BPR Parasari. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Parasari yang berjumlah 64 orang dengan metode sampel jenuh. Metode pengumpulan data yaitu dengan observasi, wawancara, dan kuesioner. Kuesioner diuji kelayakannya dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji kelayakan model, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; disiplin kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Parasari. Implikasi teoritis penelitian ini dapat memberikan kontribusi empiris tentang hubungan antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan bagi pengembangan ilmu sumber daya manusia. Implikasi praktis hasil penelitian ini memberikan sebuah implikasi kepada PT. BPR Parasari mengenai bagaimana pentingnya lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Disiplin kerja; Kinerja karyawan; Lingkungan kerja

### **ABSTRACT**

*This study aims to explain the effect of work environment and work discipline on employee performance. Research location at PT. BPR Parasari. The population in this research sample were all employees of PT. BPR Parasari, totaling 64 people using the saturated method. Data collection methods are by observation, interviews, and questionnaires. The feasibility of the questionnaire was tested using validity and reliability tests. The analysis technique used is descriptive, multiple linear regression analysis, classical assumption test, model feasibility test, and t test. The results of the study show that the work environment and work discipline have a positive and significant effect on employee performance; work environment has a positive and significant effect on employee performance; work discipline has a positive and significant effect on employee performance; work discipline has a more dominant influence on employee performance at PT. BPR Parasari. Theoretical implications of this research can provide an empirical contribution regarding the relationship between work environment variables, work discipline and employee performance towards the development of human resource science. The practical implications of the results of this research provide an implication to PT. BPR Parasari regarding how important the work environment and work discipline can affect employee performance.*

**Keywords:** Employee performance; Work Discipline; Work Environment

## **PENDAHULUAN**

Menghadapi persaingan yang semakin ketat, setiap perusahaan dituntut harus mampu mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Fazrin dkk. (2022) menyatakan sumber daya manusia merupakan usaha yang diberikan oleh seorang untuk menghasilkan barang atau jasa dan untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Melihat dari pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Keberhasilan suatu perusahaan dalam rangka mencapai hasil tergantung dari keahlian dan keandalan sumber daya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang dimiliki perusahaan. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaksana kegiatan tersebut. Sinaga dkk. (2021) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan untuk mencapai target kerja. Pengertian tersebut merujuk pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan setiap tugasnya, hal inilah yang menjadi salah satu tolok ukur kinerja perusahaan.

Karyawan adalah modal utama yang harus dipertimbangkan untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal. Keberhasilan organisasi dapat diukur dari efektivitas atau kegagalan kinerja karyawan. Chairunnisah dkk. (2021) menyatakan seseorang yang melaksanakan tanggung jawab yang diberikan serta keberhasilan secara kualitas maupun kuantitas disebut dengan kinerja. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan Ferawati (2017). Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Ferawati (2017) menyatakan lingkungan kerja segala sesuatu yang ada sekitar karyawan dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Hustia (2020) menyatakan lingkungan kerja merupakan ruang, penerangan, kebersihan penggunaan warna dan peralatan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ferawati (2017) yang meneliti dengan menggunakan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya perhatian dan pembaruan fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh karyawan penting untuk kenyamanan karyawan dan mendukung karyawan dalam bekerja. Hustia (2020) menemukan hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja karyawan yang akan diciptakan. Penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2017) menemukan hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja karyawan yang akan diciptakan. Penelitian yang dilakukan oleh Anggreni dkk. (2018) menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja yang baik sangat mendukung peningkatan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Hal senada juga diungkapkan oleh Priarso dkk. (2019) menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, berarti bahwa semakin tinggi

tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, disertai dengan lingkungan kerja yang nyaman, semakin baik kinerja atau hasil kerja yang ingin dicapai oleh karyawan. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Erawati & Wahyuni (2019) yang menemukan hasil yang berbeda bahwa lingkungan kerja memberikan efek negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya lingkungan kerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan lingkungan kerja non-fisik dengan penerapan teknologi yang mudah dipahami oleh karyawan dan memperkuat hubungan antar karyawan. Di samping faktor lingkungan kerja, disiplin kerja juga memiliki peran yang besar dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Suryawan & Salsabilla (2022) disiplin kerja merupakan alat komunikasi manajer kepada para karyawan agar merubah perilaku untuk menambah kesediaan dan kesadaran karyawan dalam mentaati peraturan perubahan.

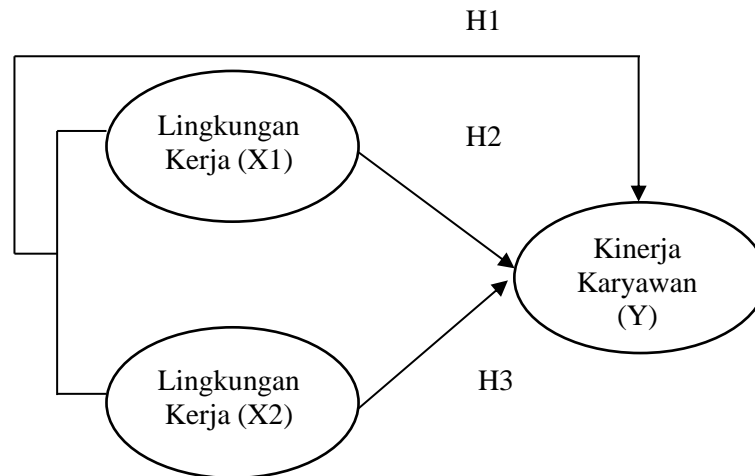
Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurhidayad & Purba (2019) menyatakan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya disiplin harus ditegakkan di perusahaan, dengan disiplin perusahaan akan melakukan pekerjaan dengan baik dan target perusahaan akan tercapai. Penelitian yang dilakukan oleh Simatupang dan Saroyeni (2018) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya peningkatan disiplin kerja karyawan akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Hal senada juga diungkapkan oleh Juliani dan Windu (2017) menemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, itu berarti semakin baik disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hadian (2018) menemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya untuk mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja, manajemen harus menekankan peraturan dan memberikan sanksi yang tepat sehingga karyawan mempertahankan tingkat ketidakhadiran mereka dan dapat memenuhi kewajiban mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh. Bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sardjana dkk. (2019) yang menemukan hasil penelitian bahwa disiplin tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, artinya tingkat kedisiplinan karyawan cukup baik, tetapi masih perlu beberapa perbaikan, terutama dalam hal menegakkan aturan kelembagaan dan menjatuhkan hukuman yang sesuai kepada pelanggar.

PT.BPR Parasari merupakan Bank Perkreditan Rakyat, yang berlokasi di jalan Raya Lukluk No.115, Lukluk, Kec. Mengwi, Kabupaten Badung, Bali merupakan bank yang menerima simpanan dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan atau yang dapat dipersamakan dengan itu. Dalam perusahaan tersebut harus didukung oleh sumber daya yang kompeten. Agar visi, misi dan tujuan perusahaan dapat tercapai, maka kinerja para karyawan haruslah baik dengan tujuan agar perusahaan tetap bisa memberikan pelayanan yang maksimal kepada nasabah. Kinerja dari karyawan tersebut akan baik apabila setiap karyawan melakukan pekerjaan dengan optimal.

Berdasarkan wawancara dengan Komisaris Utama PT. BPR Parasari, fenomena yang terjadi saat ini yang menjadi dasar bahwa lingkungan kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan seperti memiliki hubungan yang

kurang harmonis dengan sesama karyawan yang lain yang menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Ketidaksiharian karyawan dalam suatu bidang pekerjaan juga menjadi permasalahan yang menyebabkan karyawan kesulitan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Disiplin juga selalu menjadi masalah dilihat dari menurunnya rasa patuh karyawan terhadap tata-tertib perusahaan, menurunnya tingkat kehadiran karyawan, karyawan yang terlambat masuk kantor dan kurangnya rasa tanggung jawab dalam bekerja yang artinya kedisiplinan karyawan dalam bekerja belum baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, untuk mempermudah memahami gambaran dan arah penelitian tentang pengaruh antar variabel dalam penelitian maka, dapat digambarkan suatu jalur pemikiran yang diterjemahkan dalam kerangka konseptual pada Gambar 1.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori atribusi. Atribusi berarti upaya kita untuk memahami penyebab di balik perilaku orang lain, dan dalam beberapa kasus, juga penyebab di balik perilaku kita sendiri (Samsuar, 2019). Terkait dengan teori tersebut dapat dikaitkan dengan kinerja karyawan, rendahnya kinerja tentunya disebabkan oleh gejala-gejala yang terjadi di perusahaan itu sendiri sehingga menimbulkan terjadinya penurunan kinerja.

Penggunaan teori atribusi dalam penelitian ini didasari dengan adanya gejala yang terkait, dimana kinerja karyawan PT.BPR Parasari dikategorikan rendah akibat dari kekuatan internal dan kekuatan eksternal. Pengaruh eksternal yang mengakibatkan perubahan lingkungan kerja dikarenakan kurang harmonisnya dengan sesama karyawan yang lain yang menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja, sehingga secara langsung akan mempengaruhi faktor kekuatan internal yaitu disiplin kerja. Menurunnya disiplin kerja karyawan mulai dari menurunnya rasa patuh karyawan terhadap tata-tertib perusahaan, menurunnya tingkat kehadiran karyawan.

Disiplin kerja dan lingkungan kerja sangat penting dalam peningkatan produktivitas, karena karyawan yang mendapatkan kebutuhan akan rasa aman dan nyaman di lingkungan suatu organisasi dan pemberian sanksi terhadap karyawan

yang kurang disiplin maka akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan karyawan. Kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin, apabila disiplin karyawan yang bagus dan baik serta didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang sehat dan nyaman di perusahaan serta didukung alat perkakas kantor dan pengaturan kerja perseorangan maupun kelompok, maka akan membuat kinerja semakin meningkat dan memberikan kontribusi secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula sehingga tujuan suatu perusahaan dapat tercapai. Hasil penelitian Ferawati (2017) lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Vernandes dkk. (2022), lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Permadi (2017) yang menyatakan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Suwondo & Sutanto (2015) menemukan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Darmadi (2020) yang menyatakan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Kusmiyatun & Sonny (2021) yang menyatakan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Daspar (2020) yang menyatakan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H1 : Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sehat dan nyaman di perusahaan akan membuat kinerja semakin meningkat dan memberikan kontribusi secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula sehingga tujuan suatu perusahaan dapat tercapai. Apabila lingkungan kerja semakin nyaman maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Ferawati (2017) yang meneliti dengan menggunakan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya perhatian dan pembaruan fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh karyawan penting untuk kenyamanan karyawan dan mendukung karyawan dalam bekerja. Hustia (2020) menemukan hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja karyawan yang akan diciptakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2017) menemukan hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja karyawan yang akan diciptakan. Penelitian yang dilakukan oleh Anggreni dkk. (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Priarso dkk. (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Erawati & Wahyuni (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan efek negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yantika dkk. (2018) menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. H2 : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan dan norma yang berlaku. Disiplin kerja juga diartikan sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Kinerja karyawan dapat berubah sesuai dengan keberadaan disiplin kerja. Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayad & Purba (2019) yang menyatakan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Simatupang dan Saroyeni (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal senada juga diungkapkan oleh Juliani dan Windu, (2017) menemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, itu berarti semakin baik disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hadian (2018) menemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya untuk mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja, manajemen harus menekankan peraturan dan memberikan sanksi yang tepat sehingga karyawan mempertahankan tingkat ketidakhadiran mereka dan dapat memenuhi kewajiban mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Penelitian yang dilakukan Asfar & Anggraeni (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Hadi & Irbayuni (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Susilowati & Andayani (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sardjana dkk. (2019) yang menyatakan bahwa disiplin tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

H3 : disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengetahui sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti dan untuk mengetahui kebenaran dari suatu masalah yang terjadi, dengan melakukan analisis data. Penelitian ini diawali dengan melakukan pra-riset kemudian ditemukan fenomena mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja, penelitian ini akan menguji hipotesis yang menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga mencakup proses pengolahan data hasil penelitian serta melakukan rekonfirmasi kepada pihak perusahaan terhadap hasil yang diperoleh dalam penelitian.

Lokasi penelitian ini yaitu di PT.BPR Parasari tempatnya di Jl. Raya

Lukluk No.115, Lukluk, Kec. Mengwi, Kab.Badung, Bali 80351 Indonesia. Lokasi ini dipilih karena ditemukan masalah yang terkait dengan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.BPR Parasari Lukluk yang berjumlah 58 orang menggunakan metode sampel jenuh dengan teknik *nonprobability sampling*, sehingga seluruh populasi karyawan PT. BPR Parasari dijadikan sebagai sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner. Kuisisioner disebar secara langsung kepada karyawan PT.BPR Parasari, pengukuran atas jawaban dari responden diukur dengan menggunakan skala *likert* melalui uji validitas serta uji reliabilitas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji kelayakan model, dan uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini berjumlah 64 orang sesuai dengan ukuran sampel yang digunakan. Responden penelitian akan digambarkan dengan menyajikan karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir yang disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Karakteristik Responden**

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki – laki	29	50
		Perempuan	29	50
		<b>Jumlah</b>	<b>58</b>	<b>100</b>
2	Umur	<25 tahun	15	25,9
		26 - 35 tahun	27	46,6
		35 36 – 45tahun	6	10,3
		>45 tahun	10	17,2
		<b>Jumlah</b>	<b>58</b>	<b>100</b>
3	Lama Bekerja	<1 tahun	1	1,7

*Bersambung...*

*Lanjutan Tabel 1...*

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
		1 – 5 tahun	30	51,7
		>5 tahun	27	46,6
		<b>Jumlah</b>	<b>58</b>	<b>100</b>
4	Pendidikan Terakhir	SD	2	3,4
		SMA/SMK	23	39,7
		Diploma	4	6,9
		S1	29	50
		<b>Jumlah</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 1 menunjukkan karakteristik responden dapat dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden laki - laki sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 50 persen sedangkan responden perempuan sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 50 persen. Karakteristik berdasarkan usia, menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia pada rentang usia 26 - 35 tahun, yaitu sebanyak 27 orang dengan persentase 46,6 persen sedangkan responden dengan usia <25 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 25,9 persen, responden dengan usia 35 – 45 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 10,3 persen dan responden dengan usia >45 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 17,2 persen.

Karakteristik berdasarkan lama bekerja, menunjukkan bahwa mayoritas responden berlama bekerja pada rentang lama bekerja 1 – 5 tahun, yaitu sebanyak 30 orang dengan persentase 51,7 persen sedangkan responden dengan lama bekerja <1 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,7 persen dan responden dengan lama bekerja >5 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 46,6 persen. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir S1, yaitu sebanyak 29 orang dengan persentase 50 persen, responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 23 orang atau 39,7 persen, responden dengan pendidikan terakhir Diploma sebanyak 4 orang dengan persentase 6,9 persen dan responden dengan pendidikan terakhir SD sebanyak 2 orang dengan persentase 3,4 persen.

**Tabel 2.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Rata-Rata	Ket.
		1	2	3	4	5		
1	Lingkungan kerja yang tenang membuat saya bekerja lebih maksimal	0	4	19	22	13	3,76	Baik

*Bersambung...*

*Lanjutan Tabel 2...*

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Rata-Rata	Ket.
		1	2	3	4	5		
1	Lingkungan kerja yang tenang membuat saya bekerja lebih maksimal	0	4	19	22	13	3,76	Baik
2	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	0	4	13	28	13	3,86	Baik
3	Hubungan antara karyawan dengan sesama rekan kerja harmonis	8	22	18	8	2	2,55	Tidak Baik
Skor Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja							3,39	Cukup Baik

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil deskripsi jawaban responden pada Tabel 2 menunjukkan bahwa 3



(tiga) pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja dengan rata-rata skor variabel lingkungan kerja sebesar 3,39 dan masuk dalam kategori cukup baik, dimana berarti di PT. BPR Parasari terdapat lingkungan kerja yang cukup baik. Skor tertinggi sebesar 3,86 tertuju pada pernyataan “Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja” dan masuk dalam kriteria setuju, hal ini berarti bahwa PT. BPR Parasari telah memiliki fasilitas untuk mendukung aktivitas kerja yang memadai.

Skor terendah sebesar 2,55 merujuk pada pernyataan “Hubungan antara karyawan dengan sesama rekan kerja harmonis” dan masuk kategori tidak baik yang berarti hubungan antar karyawan PT. BPR Parasari belum berjalan dengan baik, hal ini menunjukkan masih terdapat perselisihan antar karyawan yang menyebabkan hubungan antar karyawan belum harmonis dan sejalan dengan wawancara yang telah dilakukan sebelumnya bahwa hubungan yang kurang harmonis dengan sesama karyawan.

**Tabel 3.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Rata-Rata	Ket.
		1	2	3	4	5		
1	Setiap pegawai hadir dan pulang tepat pada waktu yang telah di tetapkan	15	15	15	11	2	2,48	Rendah
2	Saya selalu mengenakan pakaian yang rapi sesuai dengan aturan perusahaan	0	3	18	25	12	3,79	Tinggi
3	Saya bekerja sesuai dengan arahan dari atasan	0	6	16	26	10	3,69	Tinggi
4	Saya bersedia seara sukarela menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya paksaan	0	5	22	19	12	3,66	Tinggi

*Bersambung...*

*Lanjutan Tabel 3...*

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Rata-Rata	Ket.
		1	2	3	4	5		
1	Setiap pegawai hadir dan pulang tepat pada waktu yang telah di tetapkan	15	15	15	11	2	2,48	Rendah
5	Saya mampu mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan yang saya kerjakan	14	15	14	12	3	2,57	Rendah
Skor Rata-Rata Variabel Disiplin kerja							3,24	Cukup Tinggi

*Sumber: Data primer diolah, 2023*

Hasil deskripsi jawaban responden pada Tabel 3 menunjukkan bahwa 5 (lima) pernyataan mengenai variabel disiplin kerja dengan rata-rata skor variabel disiplin kerja sebesar 3,24, hal ini berarti masuk dalam kategori cukup tinggi, dimana yang berarti bahwa karyawan PT. BPR Parasari sudah memiliki disiplin yang cukup tinggi dalam bekerja. Nilai skor tertinggi sebesar 3,79 tertuju pada pernyataan “Saya selalu mengenakan pakaian yang rapi sesuai dengan aturan perusahaan” dan masuk dalam kategori tinggi, yang berarti karyawan PT. BPR

Parasari dalam bekerja selalu mengenakan pakaian yang rapi sesuai dengan aturan perusahaan.

Untuk skor terendah, yakni sebesar 2,48 pada pernyataan “Setiap pegawai hadir dan pulang tepat pada waktu yang telah di tetapkan” dan masuk dalam kategori rendah, maka dari pernyataan tersebut dapat diartikan karyawan PT. BPR Parasari belum mentaati aturan waktu dalam bekerja, hal ini mengindikasikan masih ada karyawan yang melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan seperti tingkat kehadiran karyawan yang tidak sesuai peraturan dan karyawan sering datang terlambat masuk kantor.

Kemudian pada pernyataan saya mampu mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan yang saya kerjakan memperoleh nilai rata – rata sebesar 2,57 yang termasuk dalam kategori tidak rendah, dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kurangnya sikap tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan, hal ini mengindikasikan karyawan belum menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.

**Tabel 4.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Rata-Rata	Ket.
		1	2	3	4	5		
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara teliti.	0	7	18	25	8	3,59	Tinggi
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0	32	13	12	1	2,69	Cukup Tinggi
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	0	25	15	13	5	2,97	Cukup Tinggi

*Bersambung...*

*Lanjutan Tabel 4...*

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Rata-Rata	Ket.
		1	2	3	4	5		
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara teliti.	0	7	18	25	8	3,59	Tinggi
4	Saya mampu menggunakan sumber daya yang ada di perusahaan dengan baik	0	10	23	22	14	3,69	Tinggi
5	Saya selalu berkomitmen terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	0	24	15	18	1	2,93	Cukup Tinggi
Skor Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan							3,17	Cukup Tinggi

*Sumber: Data primer diolah, 2023*

Hasil pada Tabel 4 menunjukkan bahwa 5 (lima) pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan dengan skor rata-rata sebesar 3,17, hal ini termasuk dalam kategori cukup tinggi, yang berarti PT. BPR Parasari mampu melakukan pekerja yang diberikan dengan cukup baik. Skor tertinggi sebesar 3,69 tertuju pada pernyataan “Saya mampu menggunakan sumber daya yang ada di perusahaan dengan baik” dan masuk dalam kriteria tinggi, sehingga pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa karyawan PT. BPR Parasari memiliki telah menggunakan sumber

daya yang ada di perusahaan dengan baik.

Skor terendah, yakni sebesar 2,69 dan termasuk dalam kriteria cukup baik tertuju pada pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan” dan termasuk dalam kategori cukup tinggi, yang dapat diartikan bahwa kemampuan karyawan PT. BPR Parasari dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan masih kurang, dimana hal tersebut mengindikasikan kurang usaha karyawan dalam mencapai target yang diberikan perusahaan.

Kemudian pada pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu diperoleh nilai rata – rata sebesar 2,97 yang termasuk dalam kategori cukup tinggi, dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan belum menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dimana hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan karena pekerjaan belum dapat terselesaikan sesuai waktu yang ditentukan.

Kemudian pada pernyataan saya selalu berkomitmen terhadap pekerjaan yang saya kerjakan diperoleh nilai rata – rata sebesar 2,93 yang termasuk dalam kategori cukup tinggi, dari hasil penelitian tersebut menindikasikan bahwa karyawan belum memiliki komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya komitmen karyawan terhadap pekerjaan akan menyebabkan pekerjaan tidak dapat dikerjakan dengan baik dan nantinya berakibat terhadap menurunnya kinerja karyawan.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1.	Lingkungan kerja (X1)	X1.1	0,913	Valid
		X1.2	0,886	Valid
		X1.3	0,917	Valid
2.	Disiplin kerja (X2)	X2.1	0,918	Valid
		X2.2	0,890	Valid
		X2.3	0,844	Valid
		X2.4	0,899	Valid
		X2.5	0,925	Valid
3.	Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,858	Valid
		Y.2	0,894	Valid
		Y.3	0,839	Valid
		Y.4	0,842	Valid
		Y.5	0,890	Valid

*Sumber: Data primer diolah, 2023*

Hasil uji pada Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk menguku variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar r tabel 0,258. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian tersebut valid dan layak digunakan sebagai

instrumen penelitian.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Realibilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Lingkungan kerja (X1)	0,887	Reliabel
2	Disiplin kerja (X2)	0,933	Reliabel
3	Kinerja karyawan (Y)	0,913	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Penelitian ini telah melakukan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah instrument pada penelitian ini reliabel atau tidak. Hasil uji reliabilitas pada Tabel 6 menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, maka sudah dapat dikatakan reliabel, sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Normalitas**

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		58
	<i>Test Statistic</i>	0,071
	<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,200

Sumber: Data primer diolah, 2023

Penelitian ini telah melakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari nilai alpha 0,05.

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Lingkungan kerja (X1)	0,451	2,218
Disiplin kerja (X2)	0,451	2,218

Sumber: data primer diolah, 2023

Penelitian ini telah melakukan uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah model penelitian terbebas dari gejala multikolinearitas atau tidak. Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja menunjukkan nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas.

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			

1 (Constant)	0,270	0,817		0,330	0,742
Lingkungan kerja (X1)	-0,018	0,114	-0,030	0,154	0,878
Disiplin kerja (X2)	-0,087	0,063	-0,265	1,381	0,173

Sumber: Data primer diolah, 2023

Penelitian ini telah melakukan uji heteroskedastisitas atau tidak untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel iklim lingkungan kerja sebesar 0,878 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,173. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Berikut hasil uji normalitas menggunakan grafik normal plot.

**Tabel 10.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

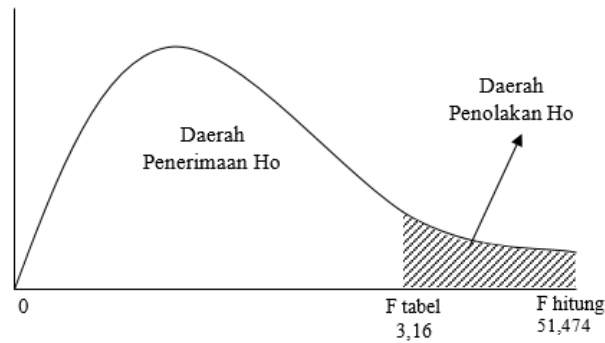
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,503	1,379		1,816	0,075
Lingkungan kerja	0,654	0,192	0,403	3,401	0,001
Disiplin kerja	0,414	0,106	0,462	3,898	0,000
R	0,807				
R Square	0,652				
Adjusted R Square	0,639				
F Statistik	51,474				
Signifikansi Uji F	0,000				

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 10, maka dapat disusun persamaan regresi yaitu  $Y = 2,503 + 0,403X_1 + 0,462X_2 + e$ . Nilai konstanta sebesar 2,503 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja dan disiplin kerja sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan akan sebesar konstan 2,503. Nilai koefisien regresi dari lingkungan kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila variabel independen lingkungan kerja meningkat dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya konstan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Nilai koefisien regresi dari disiplin kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila variabel independen disiplin kerja meningkat dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya konstan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai *standardized coefficients* beta sebesar 0,403 dan variabel disiplin kerja memiliki nilai *standardized coefficients* beta sebesar 0,462. Dari kedua variabel

tersebut disiplin kerja memiliki nilai nilai *standardized coefficients* beta yang lebih besar, sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan.

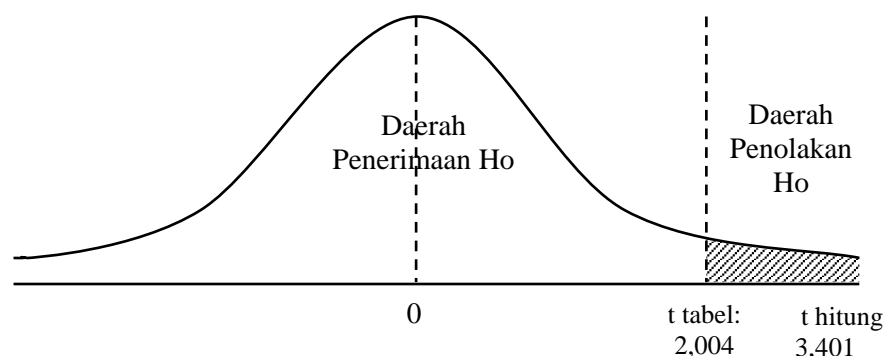


**Gambar 2. Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho**

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil uji F diketahui  $F_{\text{hitung}} (51,474) > F_{\text{tabel}} (3,16)$  dengan nilai signifikansi F adalah  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  di terima. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil dalam penelitian ini berarti bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja dan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Parasari. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam lingkungan kerja dan disiplin kerja berdampak nyata terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Parasari. Kartini (2020:41) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Afandi (2018:66) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang mampu mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan tugasnya. Hustia (2020) mengatakan disiplin merupakan sikap kesediaan seseorang mematuhi peraturan atau norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan karyawan memiliki disiplin yang tinggi dalam bekerja maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ferawati (2017), Permadi (2017), Suwondo & Sutanto (2015), Darmadi (2020), Kusmiyatun & Sonny (2021) dan Daspar (2020) yang menunjukam hasil lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji R diketahui nilai *R Square* sebesar 0,652, hal ini berarti 65,2 persen variasi kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ), sisanya sebesar  $(100\% - 65,2\%) = 34,8$  persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

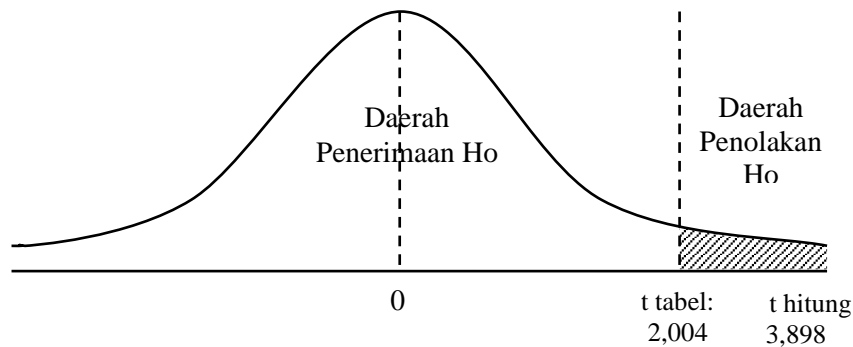


**Gambar 3. Daerah Pengujian Penolakan dan Penerimaan Ho**

*Sumber: Data primer diolah, 2023*

Hasil analisis variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t$  hitung  $3,401 > t$  tabel  $2,004$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,014 < 0,050$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil dalam penelitian ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Parasari. Hajjali dkk, (2021) lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Afandi (2018:66) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang mampu mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan tugasnya. Ratnasari (2021) segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai serta dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Hermawan dan Rahadi, (2021) menyatakan segala sesuatu yang berada di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kerja seperti kebersihan tempat kerja dan alat kerja yang memadai untuk bekerja. Sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan akan mampu meningkatkan kinerja. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam lingkungan kerja berdampak nyata terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Parasari. Lingkungan kerja yang diukur berdasarkan indikator: suasana kerja, penyediaan fasilitas dan hubungan dengan rekan kerja terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR Parasari. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan apabila PT. BPR Parasari mampu membuat lingkungan kerja yang nyaman maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ferawati (2017), Hustia (2020), Akbar (2017), Anggreni dkk. (2018), Priarso dkk. (2019) dan Yantika dkk. (2018) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 4. Daerah Pengujian Penolakan dan Penerimaan Ho**

*Sumber: Data primer diolah, 2023*

Hasil analisis variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t$  hitung  $3,898 > t$  tabel  $2,004$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,050$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil dalam penelitian ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Parasari. Hustia (2020) mengatakan disiplin merupakan sikap kesediaan seseorang mematuhi peraturan atau norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Azhar dkk, (2020) mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya.

Afandi dan Bahri (2020) menyatakan disiplin kerja adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerja untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Yantika dkk. (2018) disiplin kerja merupakan tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam disiplin kerja berdampak nyata terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Parasari. Lingkungan kerja yang diukur berdasarkan indikator: tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR Parasari. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan apabila PT. BPR Parasari mampu meningkatkan disiplin karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurhidayad dan Purba, (2019), Juliani dan Windu, (2017), Hadian (2018), Asfar & Anggraeni (2020), Hadi & Irbayuni (2021), Susilowati & Andayani (2021) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan sebuah implikasi kepada PT. BPR Parasari mengenai bagaimana pentingnya lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi



pertimbangan bagi PT. BPR Parasari untuk meningkatkan lingkungan kerja dan disiplin kerja sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan. Implikasi pertama lingkungan kerja dan disiplin kerja telah terbukti secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu PT. BPR Parasari diharapkan membangun lingkungan kerja yang nyaman serta meningkatkan disiplin kerja karyawan. Implikasi kedua disiplin kerja telah terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu PT. BPR Parasari diharapkan lebih memprioritaskan disiplin kerja tanpa melupakan lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa secara teoritis, penelitian ini secara keseluruhan mendukung beberapa teori yang telah ada sebelumnya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris tentang hubungan antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan bagi pengembangan ilmu sumber daya manusia.

Pengolahan data dilakukan dengan teknik analisis regresi untuk memperkirakan hubungan kausalitas antara variabel-variabel yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini juga menggunakan analisis regresi, uji F, Uji t dan Koefisien Determinasi untuk menguji kekuatan pengaruh langsung variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memperkaya referensi dan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh masing-masing variabel memberikan hasil bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja dan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Parasari. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Parasari. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Parasari. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Parasari.

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebaiknya PT. BPR Parasari diharapkan meningkatkan hubungan antar karyawan, dengan secara berkala membuat kegiatan kebersamaan seperti outing ataupun persembahyangan bersama, kemudian selalu berusaha menjadi penengah atau mencari solusi apabila terjadi konflik antar karyawan. Sebaiknya PT. BPR Parasari diharapkan meningkatkan ketaatan karyawan terhadap aturan waktu kerja, dengan memberikan teguran atau sanksi kepada karyawan yang tidak taat dengan aturan waktu kerja. Sebaiknya PT. BPR Parasari diharapkan meningkatkan kuantitas kerja karyawan, dengan memberikan pelatihan kepada karyawan dan memberikan insentif yang sesuai kepada karyawan yang mampu mencapai target. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi tambahan dan untuk

memperkuat hasil dari penelitian-penelitian yang berhubungan dengan pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## REFERENSI

- Akbar, M. (2017). *The influence of leadership and work environment on employee performance: A case study of a private university in Jakarta. European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences Vol, 5(1), 85.*
- Anggreni, N. W., Sitiari, N. W., Luh, N., Indiani, P., Pertamawati, N. P., Indiani, N. L. P., & Pertamawati, N. P. (2018). *The Effect of Leadership and Work Environment on Employee Performance Through Mediation of Work Spirit at Prama Sanur Beach Hotel. Jagaditha, Vol. 5(No. 2), 84–91.*
- Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, 13(1), 17–29.*
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan.” *Jurnal Humaniora, 4(1), 46–60.*
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan.*
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 3(3), 240–247.*
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, 1(02), 159–166.*
- Erawati, T., & Wahyuni, F. (2019). Pengaruh *Corporate Governance*, Ukuran Perusahaan, dan Leverage terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan di Bursa Efek Indonesia (Studi Kasus Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2017). *Jurnal Akuntansi Pajak Dewantara, 1(2), 129–137.* <https://doi.org/10.24964/japd.v1i1.895>
- Fazrin, A. W., Afganistan, S., & Simamora, A. K. R. (2022). Analisis kualitas sumber daya manusia sebagai pendukung peningkatan kinerja karyawan pada PT MNC sekuritas. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(2), 69–73.*
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora, 5(1), 1–131.*
- Hadi, S. P., & Irbayuni, S. (2021). Article Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK Dan BI), 4(2), 510–516.*
- Hadian, D. (2018). *The Effect Of Work Climate And Work Discipline On Employee*

- Performance (Study On One Of The 3 Star Hotels In Bandung). Jurnal Computech \& Bisnis (e-Journal)*, 12(2), 162–170.
- Hermawan, R., & Rahadi, D. R. (2021). Analisa Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi: Studi Literatur. *Tirtayasa Ekonomika*, 16(1), 118. <https://doi.org/10.35448/jte.v16i1.10090>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Ismail Hajjali, Suriyanti, S., & Putra, A. H. P. K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Tata Kelola*, 8(1), 92–104. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v8i1.500>
- Juliani, T., & Windu, F. S. (2017). *Education Levels That Influence Employee Performance. Journal of Applied Management*, 15(2), 355–361.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741–753.
- Nurhidayad, M., & Purba, C. B. (2019). *The Effect of Discipline, Compensation, and Training Development on Employee Performance in RSUD Bima. International Journal of Scientific and Technology Research*, 4(12), 606–613.
- Permadi, I. (2017). Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pada cv alam hijau sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 3(1), 24–31.
- Priarso, M. T., Diatmono, P., & Mariam, S. (2019). *the Effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance That in Mediation By Job Satisfaction Variables in Pt. Gynura Consulindo. Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 165–176. <https://doi.org/10.25105/ber.v18i2.5334>
- Sardjana, E., Sudarmo, S., & Suharto, D. G. (2019). *The Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 5(6), 136. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v5i6.529>
- Simatupang, A., & Saroyeni, P. (2018). *The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(6), 31–37. <https://doi.org/10.9790/487X-2006013137>
- Sinaga, S., Silaen, N. R., & Aprian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Peln Lhoksumawe. *Jurnal Darma Agung*, 29(3), 404–415.
- Sri Langgeng Ratnasari, Maya Masita Br Girsang, Y. A. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening*, 8(2), 189–202.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>

Susilowati, E., & Andayani, K. V. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1), 59–69.

Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 145–154.

Vernandes, M. A., Haryati, R., & Yuliastanty, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antaran Pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. *Matua Jurnal*, 4(1), 17–28.

Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>