



Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank BPR Syariah Harum Hikmah Nugraha

Silvia Aprilyani Putri^{1*}, Magnaz Lestira Oktaroza², Imas Purnamasari³

^{1,2,3}Manajemen, Universitas Garut, Indonesia

*Email: 24023121302@fekon.uniga.ac.id¹, magnaz@uniga.ac.id²,

imaspurnamasari@uniga.ac.id³

Doi: <https://doi.org/10.37339/e-bis.v10i1.2923>

Diterbitkan oleh Politeknik Piki Ganesha Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini berangkat dari tekanan globalisasi yang mendorong peningkatan mutu sumber daya manusia di sektor perbankan syariah sehingga kinerja pegawai menjadi faktor kunci pencapaian organisasi. Penelitian bertujuan mengkaji pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BPR Syariah Harum Hikmah Nugraha di Leles, Garut. Metode yang dipakai adalah kuantitatif deskriptif-verifikatif dengan pengumpulan data primer melalui kuesioner pada seluruh karyawan dan analisis menggunakan regresi linier berganda. Tinjauan pustaka menegaskan peran kedisiplinan serta kondisi fisik dan psikososial lingkungan kerja dalam membentuk produktivitas. Temuan studi ini mengungkap bahwa kedua faktor tersebut memberikan dampak yang positif serta signifikan terhadap performa, namun aspek disiplin tampak menjadi unsur yang paling kuat pengaruhnya. Kesimpulannya, penguatan pembinaan disiplin serta perbaikan fasilitas dan dukungan organisasi diperlukan untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan.

Info Artikel

Diterima :

2025-12-16

Diperbaiki :

2026-01-07

Disetujui :

2026-01-10

Kata Kunci :

Disiplin Kerja; Lingkungan

Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Prompted by globalization's demand to reinforce human resources in Islamic banking, this studies explores how work discipline and the paintings surroundings impact employee performance at PT financial institution BPR Syariah Harum Hikmah Nugraha, located in Leles, Garut. The research adopts a quantitative descriptive-verificative method, utilizing questionnaires as the primary data collection instrument for all employees, and applies multiple linear regression to examine the data. The literature highlights disciplinary practices and both physical and psychosocial workplace conditions as determinants of productivity. The result show that work discipline and the work environment surroundings each exert high quality, full-size impacts on employee overall performance, with discipline a more potent effect. The findings highlight that sustaining and enhancing employee performance is possible by strengthening disciplinary practices and by improving the quality of organizational support and facilities.

Keywords:

Work Discipline; Work Environment;

Employee Performance

Alamat Korespondensi

: Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 54311

PENDAHULUAN

Globalisasi mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) agar organisasi dapat mempertahankan daya saing. SDM yang kompeten menjadi prasyarat operasional perusahaan; tanpa itu, pelaksanaan kegiatan perusahaan berisiko tidak optimal. Dengan itu, objek penelitian berkewajiban menyediakan layanan keuangan berkualitas yang

selaras dengan prinsip syariah dan untuk itu membutuhkan kinerja karyawan yang andal. Sebagai bank perkreditan rakyat berbasis prinsip syariah, perusahaan ini berfokus pada layanan keuangan mikro seperti simpanan, pembiayaan usaha kecil, dan produk tabungan berbasis murabahah maupun mudharabah. Struktur organisasinya yang relatif sederhana menuntut efektivitas kerja tinggi dari setiap karyawan agar pelayanan tetap efisien dan sesuai nilai-nilai syariah. Dengan kata lain, performa bank ini sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan, penerapan disiplin kerja, dan lingkungan (situasi) kerja yang mampu menunjang produktivitas.

Dalam persaingan perbankan syariah, kinerja karyawan perlu dikelola dengan efektif. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu sesuai standar yang berlaku dan tanggung jawab melekat pada individu untuk memberikan kontribusi terhadap tujuan perusahaan (Waskito et al., 2023). Dua faktor yang sering dikaitkan dengan kinerja adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja. Disiplin merefleksikan kepatuhan, tanggung jawab, dan komitmen karyawan terhadap aturan organisasi (Ali & Simamora, 2022; Hasbunallah, 2024). Lingkungan kerja, baik yang termasuk fisik (sarana, penerangan, dan tata letak ruang), maupun aspek nonfisik (interaksi antarpegawai dan budaya organisasi), dapat berperan dalam meningkatkan motivasi serta menciptakan rasa nyaman dalam bekerja (Nurtati, 2023; Rinni, 2023). Kondisi kerja yang kurang mendukung dan disiplin yang lemah dapat menurunkan produktivitas, kualitas layanan, dan kepuasan pelanggan (Nurtati, 2023).

Sejumlah studi memperlihatkan bahwa penerapan disiplin kerja yang kuat dan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan efisiensi serta tanggung jawab karyawan dalam industri perbankan syariah (Noviyanti & Bahrudin, 2024). Hasil penelitian serupa juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja yang terkelola dengan baik berperan penting dalam meningkatkan kehadiran dan ketepatan waktu pegawai pada lembaga keuangan skala mikro (Rozi et al., 2024). Penelitian lain menegaskan bahwa tingkat disiplin dan dukungan lingkungan kerja yang baik mampu memperkuat motivasi dan kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab kerja mereka (Artha et al., 2024). Hasil riset pada beberapa bank daerah juga memperlihatkan bahwa disiplin kerja, motivasi, serta kondisi lingkungan kerja memiliki peran bersama dalam meningkatkan kepuasan dan hasil kerja pegawai (Puryanti & Supriyadi, 2023). Selain itu, hubungan interpersonal yang positif di lingkungan kerja terbukti memperkuat pengaruh disiplin terhadap kinerja karena mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab kolektif antarpegawai (Khairani & Mardhiyah, 2023).

Namun, Beberapa studi empiris menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak selalu konsisten pada berbagai organisasi karena faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, sistem penghargaan, dan perbedaan konteks sektoral dapat memoderasi hubungan tersebut sehingga hasilnya bervariasi antara satu lembaga dengan lembaga lainnya (Lompoliuw et al., 2021). Di sisi lain, penelitian lain menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak selalu menjamin peningkatan performa jika tidak diikuti sistem penghargaan dan kompensasi yang memadai (Az-zaakiyyah et al., 2022). Beberapa penelitian juga mengindikasikan bahwa motivasi personal sering kali menjadi variabel penentu yang lebih kuat dibandingkan disiplin atau kondisi lingkungan kerja dalam memengaruhi hasil kinerja (Desty & Herawati, 2022). Dalam konteks bank syariah, nilai religiusitas dan etika kerja Islam kerap kali menjadi faktor dominan dalam menentukan perilaku kerja dibandingkan disiplin formal semata (Mochammad et al., 2019). Selain itu, ada temuan bahwa pengaruh

lingkungan kerja terhadap kinerja sering kali bergantung pada faktor mediasi seperti motivasi dan kepuasan kerja, sehingga efek langsungnya tidak selalu signifikan (Mus, 2024).

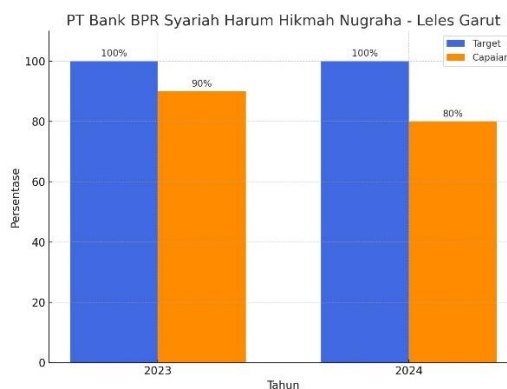
Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Karyawan Tahun 2024

Bulan	Total Karyawan	Hari Kerja	Tanpa keterangan	Sakit	Izin	Jumlah	Persentase (%)	Terlambat	Persentase (%)
Januari	42	25	2	3	5	10	24	12	29
Februari	42	22	3	2	4	9	21	10	24
Maret	42	23	4	3	3	10	24	11	26
April	42	20	2	2	2	6	14	8	19
Mei	42	25	1	2	3	6	14	9	21
Juni	42	24	3	3	2	8	19	10	24
Juli	42	23	2	4	3	9	21	11	26
Agustus	42	25	2	3	2	7	17	9	21
September	42	24	3	2	4	9	21	10	24
Oktober	42	22	4	3	3	10	24	12	29
November	42	25	3	2	2	7	17	9	21
Desember	42	20	2	2	3	7	17	8	19

Sumber: Peneliti, 2025.

Pada tabel absensi karyawan, menunjukkan bahwa jumlah karyawan tetap sebanyak 42 orang dengan jumlah hari kerja antara 20 hingga 25 hari per bulan. Data menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran yang mencakup izin, sakit, dan alpa berkisar antara 6 hingga 10 orang per bulan, atau sekitar 14 persen sampai 24 persen. Sementara itu, keterlambatan karyawan juga berfluktuasi antara 8 hingga 12 kali per bulan dengan persentase 19 persen sampai 29 persen. Ketidakhadiran dan keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Januari dan Oktober, sedangkan yang terendah pada bulan April dan Desember.

Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat kehadiran yang cukup baik, namun ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan kerja masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan dimensi disiplin kerja yang meliputi kehadiran dan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, serta perilaku dan sikap kerja, temuan tersebut mengindikasikan bahwa konsistensi dalam penerapan disiplin kerja di perusahaan masih belum tercapai. Lalu, aspek lingkungan kerja secara fisik dan nonfisik, seperti kenyamanan ruang kerja, hubungan antarpegawai, dan dukungan dari pimpinan, juga berpotensi memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.



Gambar 1. Target dan Capaian Bank

Sumber: Peneliti, 2025.

Mengenai target dan capaian kinerja karyawan, di tahun 2024 terlihat bahwa hasil kerja yang diperoleh mengalami kemerosotan jika dibandingkan dengan tahun 2023, ini artinya capaian dalam di tahun terakhir mengalami gap yang lebih jauh dari target yang ditetapkan perusahaan dibandingkan gap antara capaian dan target di tahun sebelumnya. Target dan capaian yang tersebut adalah Rencana Bisnis Bank (RBB), dokumen strategis tahunan yang menjadi pedoman arah operasional bank dalam mencapai sasaran bisnisnya. Dalam RBB, manajemen menetapkan berbagai target yang mencakup aspek keuangan dan nonkeuangan, seperti pengembangan kualitas sumber daya manusia, pertumbuhan penyaluran pembiayaan, peningkatan penghimpunan dana pihak ketiga (DPK), efisiensi biaya operasional, serta peningkatan kualitas pelayanan nasabah.

Dalam aspek sumber daya manusia, RBB juga memuat sasaran peningkatan kuantitas, kualitas, pengembangan diri, profesionalisme, dan tanggung jawab karyawan agar dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara menyeluruh. Capaian yang ditampilkan pada gambar menunjukkan hasil aktual yang dicapai karyawan selama periode pelaksanaan RBB. Perbedaan antara target dan capaian tersebut menunjukkan hasil bahwa realisasi kinerja belum sepenuhnya sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga masih diperlukan perbaikan dalam hal disiplin dan dukungan lingkungan kerja. Oleh karena itu, memperkuat disiplin kerja serta membenahi lingkungan kerja menjadi langkah penting untuk membantu karyawan mencapai target kinerja secara maksimal.

Berdasarkan paparan pada bagian sebelumnya, rumusan masalah penelitian ini yakni untuk mengeksplorasi bagaimana keadaan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan PT. Bank BPR Syariah Harum Hikmah Nugraha. Selain itu, penelitian ini juga berusaha untuk meneliti apakah disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan, dan apakah lingkungan kerja memiliki dampak yang penting terhadap kinerja mereka. Sejalan dengan pertanyaan-pertanyaan yang telah dirancang, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan disiplin karyawan, lingkungan kerja, serta kinerja karyawan PT. Bank BPR Syariah Harum Hikmah Nugraha Kab. Garut. Penelitian ini juga ditujukan untuk menguji pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Kedisiplinan dalam kerja adalah mekanisme yang mengatur perilaku dalam membantu organisasi memastikan karyawan menaati aturan, menjalankan prosedur, dan menjaga ketepatan waktu sehingga standar kerja dapat terpenuhi (Armstrong, 2023). Dalam kerangka manajemen sumber daya manusia, disiplin bukan hanya menjadi hukuman, lebih daripada itu, disiplin ini menjadi sarana untuk menegakkan ekspektasi perilaku yang konsisten sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan (Dessler, 2019). Peneliti lain melengkapi pandangan ini dengan menegaskan bahwa disiplin tidak hanya tentang formalitas dalam menjalankan, tetapi juga bersifat informal dalam bentuk internalisasi norma, agar mampu mempengaruhi kinerja karyawan (Hasbunallah, 2024). Peningkatan kinerja karyawan bisa dicapai dengan membiasakan mereka menerapkan prinsip-prinsip kedisiplinan yang konsisten, seperti kepatuhan terhadap prosedur, kehadiran yang teratur, serta penggunaan waktu kerja yang

efektif (Aika et al., 2022). Oleh karena itu, untuk menilai seberapa berpengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan, penggunaan dimensi pada penelitian ini mencakup (Jamaluddin et al., 2021):

1. Kehadiran dan ketepatan waktu, menunjukkan sejauh mana karyawan mampu dan berkomitmen untuk datang dan pulang kerja tepat waktu sesuai ketentuan. Adapun indikator yang digunakannya meliputi; kehadiran yang terpenuhi, ketepatan waktu masuk kerja, serta kesesuaian jam pulang.
2. Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, kemampuan karyawan untuk mematuhi aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. Adapun indikator yang digunakannya meliputi; mematuhi perintah pimpinan, menaati peraturan tertulis maupun tidak tertulis, serta mengikuti pedoman organisasi yang berlaku.
3. Perilaku dan sikap, kemampuan karyawan untuk menunjukkan perilaku positif dan menjalankan tanggung jawab dan tugas dengan profesional. Adapun indikator yang digunakannya meliputi; kesopanan, kemauan yang kuat, ketegasan, dan bertanggung jawab untuk fokus pada tugas yang diberikan.

Sejalan dengan peneliti lain yang mengungkapkan bahwa kehadiran dan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, serta perilaku dan sikap profesional berkontribusi pada peningkatan kinerja, meskipun kekuatan efek dapat berbeda bergantung pada konteks organisasi dan variabel perantara (Zaeni et al., 2023). Mengacu pada penjelasan yang sudah ada, berikut adalah asumsi yang ditetapkan:

H1: Disiplin kerja jelas menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Dalam konteks ini lingkungan kerja dapat di artikan berbagai kondisi, baik fisik maupun nonfisik, yang berada di sekitar karyawan saat bekerja dan memengaruhi kenyamanan mereka, dan pada akhirnya turut mendorong peningkatan kinerja. (Mafra, 2019). Peneliti lain juga menyatakan bahwa kondisi kerja, yang mencakup unsur fisik dan non-fisik terintegrasi dalam diri karyawan (Rinni, 2023). Lingkungan kerja secara fisik yakni penataan ruangan yang baik untuk memberikan dukungan terhadap pelaksanaan tugas dan mendorong karyawan demi mencapai kinerja yang optimal (Rahman, 2024). Lalu lingkungan kerja secara nonfisik adalah rasa aman, motivasi, dan efektivitas kerja mampu menciptakan hubungan sosial, loyalitas, kepuasan, dan kinerja karyawan yang diharapkan (Novita Sari & Kartika Maharani, 2024). Upaya peningkatan kinerja karyawan akan berhasil bila melibatkan pembenahan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja menjadi elemen penting yang mampu menciptakan kenyamanan kerja dan memicu semangat berprestasi (Kurniawanto et al., 2022). Maka dari itu dimensi lingkungan kerja dalam penelitian ini terdiri dari dua aspek utama (Mişca, 2022):

1. Lingkungan kerja secara fisik, mencakup kondisi nyata tempat kerja serta fasilitas yang mendukung, Adapun indikator yang digunakannya meliputi; tata ruang, fasilitas pendukung, kenyamanan lingkungan, dan kenyamanan ruangan.
2. Lingkungan kerja secara nonfisik, mencakup aspek sosial dan psikologis di tempat kerja, Adapun indikator yang digunakannya meliputi; kenyamanan kerja sama tim, kenyamanan komunikasi, kejelasan jenjang karier, serta jaminan kesehatan mental.

Ini sejalan dengan temuan dari peneliti terdahulu bahwa lingkungan yang baik akan menciptakan kenyamanan serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan. Ketika kondisi kerja mendukung, karyawan lebih fokus, bersemangat, dan menunjukkan kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Shin & Lee, 2024). Dari penjelasan yang telah disampaikan, berikut adalah dugaan yang ditetapkan:

H2: Lingkungan kerja jelas menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

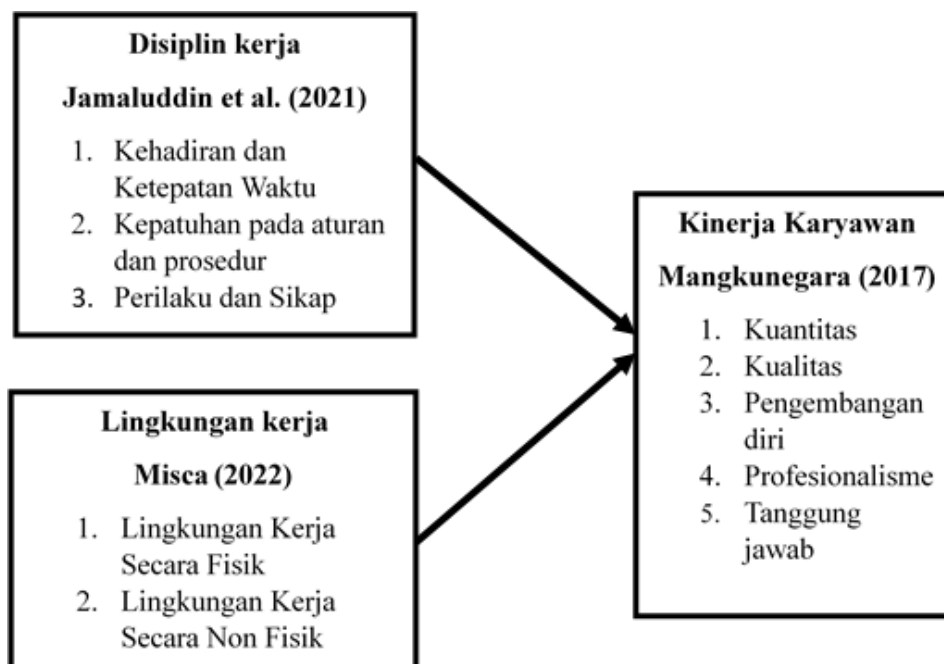
Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan dapat disebut sebagai hasil kerja yang memenuhi kriteria standar yang berlaku di organisasi, mencakup hasil pekerjaan dan perilaku kerja yang menunjukkan tanggung jawab serta kontribusi terhadap tujuan perusahaan (Waskito et al., 2023). Faktor-faktor seperti disiplin, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, dukungan pimpinan, dan fasilitas memengaruhi tingkat kinerja (Novita Sari & Kartika Maharani, 2024). Kinerja karyawan yang tinggi menjadi elemen kunci dalam memperkuat produktivitas serta meningkatkan daya saing sebuah perusahaan (Fitriana, 2022), dengan kemampuan dan motivasi sebagai komponen utama yang memengaruhinya (Ajjiah et al., 2021). Penelitian ini mengacu pada dimensi kinerja karyawan (Mangkunegara, 2017):

1. Kuantitas kerja, Hasil pekerjaan yang diselesaikan dalam satu periode yang ditentukan. Adapun indikator yang digunakannya meliputi; banyaknya tugas yang berhasil diselesaikan, dan penyelesaian tugas dengan batas waktu yang telah ditetapkan.
2. Kualitas kerja, baik buruknya pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan syarat-syarat kesesuaian yang ditentukan. Adapun indikator yang digunakannya meliputi; ketepatan pengerjaan, keakuratan pengerjaan, dan kemampuan mengerjakan secara detail.
3. Pengembangan diri, kemampuan dan kemauan karyawan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja. Adapun indikator yang digunakannya meliputi; kemampuan berinovasi, kemampuan untuk memperdalam pengetahuan, dan kemampuan untuk naik dalam jenjang karir.
4. Profesionalisme, kemampuan dan komitmen karyawan untuk menjalankan tanggung jawab dan tugas dengan standar yang tinggi. Adapun indikator yang digunakannya meliputi; jujur, berintegritas, dan berkomitmen.
5. Tanggung jawab, mencerminkan kesadaran menyelesaikan tugas yang diberikan. Adapun indikator yang digunakannya meliputi; kemampuan mengambil keputusan, keterlibatan dalam pelaksanaan tugas, dan kemampuan menghadapi masalah pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh *Journal of Economics and Business Letters* mengindikasikan bahwa kombinasi antara tingkat kedisiplinan serta lingkungan fisik memberikan pengaruh yang mendukung terhadap meningkatnya kinerja karyawan (Andayani & Tibaat, 2023). Temuan ini mendukung bahwa kinerja optimal dapat tercapai jika suatu organisasi berhasil menegakkan kedisiplinan kerja secara berkelanjutan serta menyediakan nuansa kerja yang tenang dan menunjang aktivitas para pekerja.

Kerangka Penelitian



Gambar 2. Kerangka Penelitian

METODE

Metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif digunakan dalam penelitian untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penggunaan analisis data ini adalah dengan regresi linier berganda dan SPSS versi 25 untuk mendapatkan hasil yang terukur sehingga dapat dipertanggungjawabkan. Secara garis besar, alat analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multilinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji F, uji t.

Data penelitian didapat dari data utama, yakni kuesioner yang disebar ke seluruh 42 karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Syariah Harum Hikmah Nugraha Garut (metode sensus), serta data pendukung dari jurnal, buku, dan dokumen terkait. Dalam penelitian ini, kuesioner yang disusun menggunakan skala likert lima kategori untuk memperoleh data, yang dirancang untuk menilai tanggapan responden mengenai disiplin kerja, suasana lingkungan kerja, dan performa karyawan. Indikator tiap variabel diadaptasi dari penelitian terdahulu dan disesuaikan dengan konteks organisasi untuk memastikan relevansi dan validitas pengukuran

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 2. Gambaran Objek Penelitian Berdasarkan Karakteristik Responden

Kategori	Sub-Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (persen)
Jenis Kelamin	Pria	32	76.19
	Wanita	10	23.81
Usia	20 s.d 30 tahun	10	23.81
	31 s.d 40 tahun	7	16.67
	41 s.d 50 tahun	22	52.38
	Lebih dari 50 tahun	3	7.14
Lama Bekerja	Kurang dari 1 tahun	1	2.38
	2 s.d 5 tahun	5	11.9
	Lebih dari 5 tahun	36	85.71
Total Responden		42	100

Penelitian ini melibatkan sebanyak 42 responden yang seluruhnya merupakan karyawan bank ini. Hasil pengolahan data memperlihatkan bahwa mayoritas responden telah memiliki masa kerja yang relatif panjang, sehingga diharapkan mampu memberikan tanggapan yang objektif dan relevan terhadap kondisi disiplin serta lingkungan kerja di perusahaan.

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Validitas

Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Significance</i>	Keputusan
DK_1	0.831	0.000	Valid
DK_2	0.750	0.000	Valid
DK_3	0.718	0.000	Valid
DK_4	0.642	0.000	Valid
DK_5	0.836	0.000	Valid
DK_6	0.809	0.000	Valid
DK_7	0.822	0.000	Valid
DK_8	0.801	0.000	Valid
DK_9	0.723	0.000	Valid
DK_10	0.816	0.000	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2025.

Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Significance</i>	Keputusan
LK_1	0.823	0.000	Valid
LK_2	0.831	0.000	Valid
LK_3	0.768	0.000	Valid
LK_4	0.772	0.000	Valid
LK_5	0.685	0.000	Valid
LK_6	0.845	0.000	Valid
LK_7	0.459	0.002	Valid
LK_8	0.863	0.000	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2025.

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Significance	Keputusan
KK_1	0.755	0.000	Valid
KK_2	0.771	0.000	Valid
KK_3	0.830	0.000	Valid
KK_4	0.484	0.001	Valid
KK_5	0.740	0.000	Valid
KK_6	0.821	0.000	Valid
KK_7	0.817	0.000	Valid
KK_8	0.585	0.000	Valid
KK_9	0.670	0.000	Valid
KK_10	0.707	0.000	Valid
KK_11	0.674	0.000	Valid
KK_12	0.668	0.000	Valid
KK_13	0.730	0.000	Valid
KK_14	0.727	0.000	Valid

Sumber: Olahan data Peneliti, 2025.

Nilai Pearson Correlation yang dihasilkan berada di atas nilai kritis, dengan kecilnya tingkat signifikansi tercatat 0,000 ($p < 0,05$). Maka, seluruh item pernyataan terbukti valid. Pada Disiplin Kerja, nilai korelasi tertinggi mencapai 0,836 dan terendah 0,642, sedangkan pada Lingkungan Kerja berada pada angka 0,459 hingga 0,863, dan untuk Kinerja Karyawan antara 0,484 hingga 0,830.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0.927	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.897	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.926	Reliabel

Sumber: Olahan Data SPSS 25, 2025.

Menurut pengujian reliabilitas, seluruh variabel penelitian ini dianggap memenuhi kriteria reliabilitas. Dapat diketahui bahwa nilai yang diperoleh variabel Disiplin Kerja sebesar 0,927, variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.897, dan variabel Kinerja Karyawan adalah 0.926. Semua nilai ini melebihi ambang batas 0,7.

Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Total_DK	Total_LK	Total_KK
N		42	42	42
Normal	Mean	42.81	33.76	59.10
	Std. Deviation	5.527	4.579	6.931
Most Extreme Difference Test Statistic	Absolute	0.258	0.231	0.256
	Positive	0.105	0.122	0.123
	Negative	-0.258	-0.231	-0.256
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2025.

Tercatat angka Asymp. Sig. (2-tailed) senilai 0,000 untuk seluruh variabel (Total_DK, Total_LK, dan Total_KK). Jumlah data yang terlibat dalam penelitian ini tercatat sebanyak 42 responden, dengan masing-masing nilai mean sebesar 42,81, 33,76, dan 59,10. Kesimpulannya, data tidak berdistribusi normal namun masih tetap bisa dilanjutkan karena sampel tergolong moderat.

Pengujian Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	10.352	4.062		2.549	0.015		
	Total_DK	0.790	0.168	0.630	4.712	0.000	0.302	3.315
	Total_LK	0.442	0.202	0.292	2.183	0.035	0.302	3.315

a. Dependent Variable: Total_KK

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2025.

Dengan menggunakan pengujian ini, nilai Tolerance sebesar 0,302 yang diperoleh variabel Disiplin Kerja (DK) dan Lingkungan Kerja (LK), dan nilai VIF 3,315. Hasilnya mengkonfirmasi bahwa data tidak memiliki gejala pengujian.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.190	2.622		0.454	0.652
	Total_DK	-0.052	0.108	-0.140	-0.483	0.632
	Total_LK	0.102	0.131	0.225	0.778	0.441

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2025.

Terlihat melalui hasil tersebut, angka dari signifikansi tercatat sebesar 0,632 untuk variabel Disiplin Kerja (DK) dan 0,441 untuk variabel Lingkungan Kerja (LK). Kedua nilai melebihi 0,05 dan kesimpulannya, model tidak menunjukkan gejala pengujian.

Analisis Deskriptif

Tabel 8. Hasil Pengujian Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total_DK	42	20	50	42.81	5.527
Total_LK	42	18	40	33.76	4.579
Total_KK	42	30	70	59.10	6.931
Valid N (listwise)	42				

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2025.

Disiplin Kerja (DK), nilai terbawah yang tercatat adalah 20, nilai teratas mencapai 50, dengan rata-rata sebesar 42,81 dan simpangan baku 5,527. Variabel Lingkungan Kerja (LK) memperlihatkan bahwa nilai terkecil 18 dan terbesar 40, rata-rata 33,76, serta simpangan baku 4,579. Sementara itu, Kinerja Karyawan (KK) memiliki rentang nilai antara 30 hingga 70, rata-rata tercatat 59,10, dan simpangan baku 6,931.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Pengujian Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.352	4.062		2.549	0.015
	Total_DK	0.790	0.168	0.630	4.712	0.000
	Total_LK	0.442	0.202	0.292	2.183	0.035

a. Dependent Variable: Total_KK

Sumber: Olaha data SPSS 25, 2025.

Dapat diketahui bahwa model mempunyai konstanta sebesar 10,352. Disiplin Kerja (DK) memberikan kontribusi positif untuk Kinerja Karyawan, seperti yang terlihat nilai koefisiennya 0,790 dengan t 4,712 ($p = 0,000$), sedangkan Lingkungan Kerja (LK) juga berpengaruh positif dengan koefisien 0,442 dan nilai t 2,183 ($p = 0,035$). Kedua variabel independen akan berkorelasi positif dengan tingkat kinerja.

Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 10. Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	0.790	0.779	3.260

a. Predictors: (Constant), Total_LK, Total_DK

b. Dependent Variable: Total_KK

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2025.

Adjusted R Square mencapai 0,779, ini mengindikasikan sekitar 79% variabel yang memengaruhi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Variabel selain yang tercakup di dalam model penelitian menjadi bagian yang tersisa dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Tabel 11. Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of	df	Mean	F	Sig.
1	Regression	1555.228	2	777.614	73.184	.000 ^b
	Residual	414.391	39	10.625		
	Total	1969.619	41			

a. Dependent Variable: Total_KK

b. Predictors: (Constant), Total_LK, Total_DK

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2025.

Dengan signifikansi 0,000 menandakan signifikansi jauh lebih rendah daripada 0,05, pengujian F menghasilkan F hitung sebesar 73,184. Ini artinya secara bersamaan disiplin kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Kesimpulannya, model regresi dalam pengujian dianggap mampu diandalkan untuk memberikan kejelasan bagaimana variabel yang terlibat dalam penelitian ini berinteraksi satu sama lain.

Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Tabel 12. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized		Standardized		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.352	4.062		2.549	0.015
	Total_DK	0.790	0.168	0.630	4.712	0.000
	Total_LK	0.442	0.202	0.292	2.183	0.035

a. Dependent Variable: Total_KK

Sumber: Data olahan Peneliti, 2025.

Disiplin Kerja (DK) sangat memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan, menurut pengujian t dengan t 4,712 dan tingkat signifikansi 0,000. Lingkungan Kerja (LK) juga memberikan kontribusi signifikan, menurut pengujian t dengan t 2,183 dan tingkat signifikansi 0,035. Ada kemungkinan bahwa masing-masing variabel secara parsial memengaruhi kinerja pekerja, karena keduanya memperoleh nilai signifikansi di bawah 0,05.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan tersebut mengindikasikan penerapan kedisiplinan karyawan berperan krusial yang mendorong peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan cenderung meningkat seiring dengan tingginya tingkat kedisiplinan yang diterapkan. Kedisiplinan dapat dilihat dari kemampuan karyawan untuk hadir tepat waktu, menaati peraturan yang berlaku, dan secara konsisten melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka. Karyawan yang hadir tepat waktu, menaati peraturan perusahaan, dan menunjukkan sikap profesional cenderung mampu merampungkan pekerjaannya dengan lebih efisien serta efektif. Temuan ini sejalan dengan pendapat bahwa disiplin merupakan fondasi dari perilaku kerja yang produktif dan berorientasi hasil (Jamaluddin et al., 2021). Penelitian terdahulu mendukung hasil studi ini, dalam temuannya dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh kuat terhadap peningkatan efektivitas kerja, penurunan absensi, serta pencapaian target organisasi (Hasbunallah, 2024).

Tetapi, temuan ini bertolak belakang dengan temuan lain yang mengemukakan bahwa disiplin kerja tidak terlalu berdampak pada kinerja karyawan (Adaria et al., 2021). Penyebabnya yakni perbedaan karakteristik organisasi dan tingkat kepatuhan karyawan di masing-masing lembaga. Dalam konteks BPR Syariah Harum Hikmah Nugraha, yang menjadi faktor krusial dalam hal tanggung jawab moral dan profesionalitas pegawai dalam memberikan layanan yang sesuai dengan prinsip syariah adalah disiplin. Dengan demikian, penerapan pembinaan kedisiplinan secara konsisten pada karyawan menjadi kunci untuk terus memperbesar peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Telah terbukti bahwa lingkungan kerja memengaruhi seberapa baik kinerja seorang karyawan. Lingkungan yang baik, baik itu secara fisik ataupun nonfisik, menghasilkan suasana kerja yang aman bagi penyelesaian tugas secara optimal. Fasilitas kerja yang memadai, tata ruang yang nyaman, juga hubungan antarpegawai yang terjalin baik mampu menciptakan motivasi dan fokus karyawan. Hal ini selaras dengan pandangan bahwa iklim kerja yang menciptakan nyaman dan mendukung dapat memperkuat semangat serta efektivitas kerja (Mişca, 2022). Meskipun demikian, hasil penelitian ini menemukan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tidak sekuat pengaruh dari disiplin kerja. Dalam organisasi dengan karyawan berpengalaman seperti PT. BPR Syariah Harum Hikmah Nugraha Garut, faktor kedisiplinan sering kali menjadi penentu utama kinerja dibandingkan kondisi lingkungan. Hasil ini sebanding lurus dengan penelitian Rahman (2024) dan Shin & Lee (2024) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja lebih berperan sebagai faktor pendukung daripada faktor utama pembentuk kinerja individu (Rahman, 2024; Shin & Lee, 2024).

SIMPULAN

Berdasarkan temuan-temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja dan kualitas lingkungan kerja terbukti mendukung peningkatan kinerja karyawan pada objek penelitian. Karyawan yang disiplin dan bekerja di lingkungan yang kondusif akan lebih produktif, mampu merampungkan pekerjaan tepat waktu, serta memberi kontribusi pada *achievement* target perusahaan. Temuan ini menekankan pentingnya perhatian manajemen terhadap pengembangan kedisiplinan individu dan perbaikan kondisi kerja.

Namun, penelitian ini memiliki batasan karena hanya meneliti satu perusahaan dengan sampel terbatas, serta fokus pada dua variabel utama. Faktor lainnya seperti motivasi, gaya kepemimpinan, atau sistem penghargaan yang mungkin juga memengaruhi kinerja belum dianalisis. Untuk pengembangan penelitian di masa depan, disarankan memperluas sampel dan perusahaan yang diteliti, serta menambahkan variabel tambahan yang relevan. Pendekatan penelitian yang bersifat longitudinal juga dapat memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai dinamika pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan seiring waktu.

REFERENSI

- Adaria, Mattalatta, M., Munir, A. R., Azis, E., Achmad, M., Djunaidi, F. G., & Selvia. (2021). The effect of work discipline and work ability on employee performance through motivation at the financial agency office. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 53, 3696–3702. <https://doi.org/10.46254/sa02.20210884>
- Aika, A. M., Ali, A., & Baharuddin, Y. (2022). *The effect of discipline and work environment on employee performance at New Hollywood Hotel Pekanbaru*. 4(1), 92–105.
- Ajjah, A. H. N., Khoerunnisa, Y., Hidayanto, D. K., & Rosid, R. (2021). Peran Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Literature Review). *Jurnal Publisitas*, 8(1), 1–10. <https://doi.org/10.37858/publisitas.v8i1.56>
- Ali, I. Y., & Simamora, R. (2022). Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 124–135.

- <https://doi.org/10.36555/almana.v6i1.1785>
- Andayani, K. V., & Tibaat, M. F. (2023). *The effect of work discipline and physical work environment on employee performance at PT . Jaya Persada Indonesia East Jakarta*. 3.
- Armstrong, M. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to the Theory and Practice of People Management* (16th ed.). Kogan Page Publishers.
- Artha, Y., Wulandari, R., Natsir, M., & Respati, H. (2024). *Improving Bank Employee Performance through Motivation , Work Discipline and Work Environment*. 3(3), 371–380.
- Az-zaakiyyah, H. K., Hidayat, F., Muna, A., & Ausat, A. (2022). *Islamic Rural Bank Employee Performance : Role of Motivation , Compensation , and Work Environment*. 6(1), 44–58. <https://doi.org/10.14421/EkBis.2022.6.1.1551>
- Dessler, G. (2019). *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* (16th ed.). Pearson.
- Desty, W., & Herawati, Y. (2022). *International Journal of Advances in Social The Effect of Job Satisfaction , Work Discipline and Environment on Employee Job Performance*. 1(February), 34–41.
- Fitriana, H. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 1(2), 112–115.
- Hasbunallah, M. H. (2024). the Influence of Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *Journal of Accounting, Management and Economics Research*, 3(1), 29–40. <https://doi.org/10.56127/ijml.v3i1.1220>
- Jamaluddin, J., Baswal, B., Saleh, S., Darwis, M., & Nasrullah, M. (2021). The Effectiveness of Employee Discipline Culture at the Office of the Environment and Forestry Office of Sinjai Regency. *Jurnal Office*, 7(2), 201–214. <https://doi.org/10.26858/jo.v7i2.24532>
- Khairani, F., & Mardhiyah, A. (2023). *The Influence of Human Relations , Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT Bank Pengaruh Human Relation , Disiplin Kerja , dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank X*. 2(04), 587–600.
- Kurniawanto, H., Rahmadi, Z. T., Wahyudi, M. A., Yai, U. P., Kwik, I. B. I., & Gie, K. (2022). *Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation*. 3(3), 150–162.
- Lompoliuw, B. T., Tewal, B., Walangitan, M. D., Organisasi, P. B., Kerja, D., & Kerja, D. A. N. L. (2021). *TERHADAP KINERJA PADA BANK BRI KANTOR CABANG MANADO THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE , WORK DISCIPLINE , AND WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE AT BANK BRI , MANADO BRANCH OFFICE Jurnal EMBA Vol . 9 No . 1 Januari 2021 , Hal . 493-502*. 9(1), 493–502.
- Mafra, N. U. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating Kinerja Pegawai P.T. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang. *Ecoment Global*, 4, 1–16.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mişca, R.-M. (2022). The Impact of a Healthy Work Environment on Employee Performance. *BRAND. Broad Research in Accounting, Negotiation, and Distribution*, 13(1), 16. <https://doi.org/10.70594/brand/13.1/2>
- Mochammad, A., Raksayudha, F., & Agustina, R. (2019). *Linking Religiosity and Job Performance in Islamic Rural Banks*. 1(2), 155–169. <https://doi.org/10.35313/ijabr.v1i02.77>

- Mus, A. R. (2024). *THE INFLUENCE OF DISCIPLINE , WORK ENVIRONMENT , AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION IN PT . BANK PEOPLE INDONESIA TBK MAKASSAR CITY REGION Yunita Lessar Jelly 1*. 1–31.
- Novita Sari, D., & Kartika Maharani, I. A. (2024). the Influence of the Work Environment and Company Support on Employee Productivity in Savings and Loan Cooperatives. *Proceeding of International Students Conference of Economics and Business Excellence, 1*(1), 213–217. <https://doi.org/10.33830/iscebe.v1i1.3770>
- Noviyanti, Y. T., & Bahrudin, M. (2024). *The Effect of Competence , Work Discipline , and Motivation on Employee Performance in an Islamic Perspective at Bank DKI Syariah Lampung Branch*. 5(1), 17–41.
- Nurtati. (2023). International Journal of Business and Social Science The Effect of Regional Allowance And Work Discipline Toward Work Productivity of Employee. *International Journal of Business and Social Science*, 3(1), 87–98.
- Puryanti, A. P., & Supriyadi, A. (2023). *The Effect of Discipline , Motivation , Work Environment on Employee Performance and Their Impact on Job Satisfaction Employees at Bank Muamalat Tulungagung Branch Office*. 13(1), 67–82. <https://doi.org/10.15642/elqist.2023.13.1.67-82>
- Rahman, R. S. (2024). Increasing Employee Performance Through Physical Work Environment and Work Motivation. *Journal of Economics, Management, and Entrepreneurship*, 2(1), 74–84.
- Rinni, W. (2023). Improving Employee Performance Through Work Discipline and Work Environment with Job Satisfaction as a Mediating Variable: A Case Study of The Regional Water Supply Company in Kotawaringin Timur Regency. *Eurasia: Economic & Business*, 7(July), 82–90.
- Rozi, A. F., Sundari, A., & Syaikuddin, A. Y. (2024). *Work Environment , Employee Motivation , and Discipline as Drivers of Employee Performance in Local Government-Owned Bank*. 5(1), 167–183.
- Shin, S. H., & Lee, E. H. (2024). Development and validation of a quality of healthy work environment instrument for shift nurses. *BMC Nursing*, 23(1), 1–15. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01672-4>
- Waskito, L. L., K, T. A., & Bukhori, M. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. Mentari Indonesia Jakarta. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 6(2), 201–216. <https://doi.org/10.31842/jurnalnobis.v6i2.269>
- Zaeni, N., Walda, W., & Ayu, M. (2023). *Advances : Jurnal Ekonomi & Bisnis The Impact of Motivation and Work Discipline on Employee Performance*. 1(2), 87–98.