

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, COMMITMENT AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK RAKYAT INDONESIA CABANG SELAYAR

Rosmala Dewi

Email :

Kikiangrainy.85@gmail.com

Universitas Indonesia Timur

ABSTRACT

This study aims to find out which variables predominantly influence the three work environment variables, commitment and discipline at PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Selayar. This study uses qualitative and quantitative methods that use formulas including multiple regression analysis, T-test, F test, T test (partial test) with the help of software 18.00 for windows. The sample used is a purposive sampling method by directly selecting the total number of 65 employees. Data collection used in addition to interviews and observations is to provide questionnaires to all employees in accordance with the research. This study shows that the factors that most influence employee performance is work environment factors. This can be seen from the value of t count, the work environment is greater > t count calculates the commitment and work environment is also greater than the >t count of discipline (0.751 > 0.645 > -0.451).

Keywords : *Work Environment, Commitment, Discipline, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh secara dominan diantara ketiga variabel lingkungan kerja, komitmen dan disiplin pada kantor PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Selayar. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan metode kuantitatif yang menggunakan rumus antara lain analisis regresi berganda, Uji T-test, Uji F, Uji T (uji parsial) dengan bantuan software 18.00 for windows. Adapun sampel yang digunakan adalah dengan metode purposive sampling yaitu dengan memilih langsung keseluruhan jumlah pegawai sebanyak 65 orang. Pengumpulan data yang digunakan selain wawancara dan observasi adalah dengan memberikan kuesioner kepada seluruh pegawai sesuai dengan penelitian. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja. Hal ini

dapat dilihat dari nilai t hitung, lingkungan kerja lebih besar $> t$ hitung komitmen dan lingkungan kerja juga lebih besar dari $> t$ hitung disiplin ($0,751 > 0,645 > -0,451$)

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Komitmen, Disiplin, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas. Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2002) "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pkerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Komitmen adalah suatu keadaan yang menunjukkan adanya keterikatan psikologis seorang individu pada suatu organisasi tertentu, dimana individu yang dimaksud memihak, loyal dan terlibat dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan sikap dalam mencapai tujuan dan nilai-nilai yang telah ditetapkan. Komitmen dapat dijabarkan menjadi tiga karakteristik individu yaitu kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi, berkeinginan untuk memberikan hasil yang terbaik demi kepentingan organisasi. Oleh karena itu, komitmen seseorang terhadap organisasinya akan sangat berpengaruh terhadap aktivitasnya dalam bekerja yang ditunjukkan melalui kerjanya.

Masalah kedisiplinan dalam perusahaan harus dijadikan perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusianya. Menurut Mathis dan Jackson (2002) menyebutkan bahwa penerapan disiplin dipandang sebagai suatu modifikasi perilaku untuk pegawai bermasalah atau tidak produktif. Disiplin yang terbaik adalah disiplin diri karena sebagian besar orang memahami apa yang seharusnya dilakukan terhadap pekerjaannya. Disiplin waktu artinya bagaimana ia memahami waktu untuk digunakan pada pekerjaan yang dimaksud.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Apakah lingkungan kerja, komitmen dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Selayar dan (2) Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Selayar.

Secara lebih spesifik dalam penelitian ini terdapat berbagai hal yang nantinya memberi arah pada tujuan penelitian antara lain (1) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komitmen dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Selayar dan (2) Untuk mengetahui apakah faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Selayar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Selayar dengan menggunakan metode sampling dengan memilih langsung karyawan sebanyak 65 orang.

Pengumpulan data dari sumber antara lain: Data primer seperti wawancara dan pemberian kuisioner kepada pegawai sesuai dengan penelitian yang dilakukan serta Data sekunder yaitu data yang ada pada kantor PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Selayar seperti bagian organisasi dan gambaran umum kantor kemudian Data di analisa dengan menggunakan metode kualitatif dengan metode kuantitatif yang menggunakan 4 rumus yaitu analisis regresi berganda, Uji T-test, Uji F, Uji T (uji parsial) dengan bantuan software SPSS 16.0 for windows.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor BRI Cabang Selayar digunakan alat analisis regresi berganda. Dengan menggunakan data responden, makadapat di peroleh persamaan regresi berganda.

Selanjutnya dapat pula diketahui hasil persamaan regresi linear berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,815 + 0,751X_1 - 0,451X_2 + 0,643X_3$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut diinterpretasikan sebagai berikut :

1. $\beta_0 = 3.815$ menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Selayar akan bernilai sebesar 3.815 apabila semua variabel independennya, yang terdiri dari lingkungan kerja, komitmen, dan disiplin tidak mengalami perubahan (konstan).
2. $\beta_1 = 0.751$ menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja (X_1) ditingkatkan satu unit satuan, maka kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Selayar akan mengalami peningkatan sebesar 0.751 apabila variabel independen lainnya yang terdiri dari komitmen dan disiplin tidak mengalami perubahan (konstan).
3. $\beta_2 = -0.451$, inimenunjukkan apabila komitmen karyawan yang sungguh-sungguh ditambah satu unit satuan, maka kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Selayar akan mengalami penurunan sebesar -0.451 satuan kinerja, apabila variabel independen lainnya yang terdiri dari lingkungan kerja dan disiplin tidak mengalami perubahan (konstan).
4. $\beta_3 = 0.643$ menunjukkan bahwa apabila variable disiplin ditambah satu unit satuan dalam melaksanakan tugas pokoknya dengan baik, maka kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Selayar akan mengalami peningkatan sebesar 0.643 satuan kinerja, dengan asumsi bahwa kedua variabel independennya, yang terdiri dari lingkungan kerja, dan komitmen tidak mengalami perubahan (konstan).

Penyajian atas hasil analisis tersebut di maksudkan untuk mengemukakan persamaan regresi. Hasil analisis regersi dari data tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Variabel Independen	Koefisien Regresi	Uji –T Statistik	Sig Parsial
Constant	3.815	5.322	0.000
Lingkungan Kerja (X1)	0.751	0.949	0.034
Komitmen (X2)	-0.451	-0.764	0.077
Disiplin (X3)	0.643	0.599	0.014
Koefisien Korelasi (R)		0.738 ^a	
Koefisien Determinasi (R ²)		0.545	
F – Value		2.492	
Sig. Simultan		0.044 ^b	

Berdasarkan pada lampiran print out komputer dari model regresi, maka berikut ini diuraikan pengujian hipotesisnya, baik secara bersamaan (serempak) maupun secara parsial.

Pembuktian hipotesis memenuhi syarat untuk dilaksanakan karena persyaratan uji validitas data telah dilakukan dan diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa tidak terjadi outlier dan memiliki data yang normal, demikian juga persyaratan asumsi klasik yang memenuhi persyaratan BLUE (*best linier unbiased estimation*).

Dapat dijelaskan bahwa secara bersama-sama ketiga variabel bebas (*independent variable*), yaitu lingkungan kerja, komitmen dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Selayar yang dapat ditunjukkan melalui nilai Fhitung = 2.492 dan Probability = 0.044 < 0.05. Demikian pula kontribusi atau sumbangan pengaruh ketiga variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, komitmen dan disiplin berpengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan melalui besarnya koefisien determinasi (R²) = 0.545 atau 54,5%. Sedangkan sebesar 0.445 atau 44,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini atau tidak termasuk dalam model ini.

Selanjutnya berdasarkan uji t statistik dapat dijelaskan secara parsial pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, komitmen, dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Selayar. Hasil pengujian t statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Selayar.

Hasil uji t statistik menunjukkan pula bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Selayar dibanding dengan variabel lainnya. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi terbesar yaitu 0,751.

(H1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang diharapkan oleh para karyawan adalah lingkungan yang dinamis yang dapat mempengaruhi mereka untuk dapat bekerja dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Selayar. Hasil pengujian penelitian ini memberikan arti bahwa semakin baik atau kondusif lingkungan kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Selayar akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini searah dengan pendapat Gomes (2001) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan dapat memperkuat peranan sumberdaya manusia, utamanya dalam menciptakan kinerja suatu organisasi. Hal tersebut disebabkan karena di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Selayar (1) terjadi hubungan yang baik antar sesama karyawan, (2) terjadi hubungan yang baik antara bawahan dengan atasan, (3) tersedia fasilitas kerja yang memadai, (4) tersedia fasilitas ruangan yang memadai, dan (5) suhu ditempat kerja yang baik. Keadaan ini senantiasa memberikan kepuasan kepada para karyawan, sehingga mereka selalu termotivasi untuk tetap melaksanakan tugas pokoknya dengan baik.

(H2) Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Secara teori dapat dijelaskan bahwa komitmen merupakan sikap yang merefleksikan karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap satuan kerja menunjukkan kuatnya pengenalan dan keterlibatan karyawan dalam satuan kerja. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap satuan kerja kemungkinan untuk tetap bertahan lebih tinggi daripada karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Komitmen merupakan fungsi karakteristik personal dan fungsi-fungsi situasional yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Komitmen karyawan dapat mengurangi keinginan untuk melepaskan diri dari organisasi atau unit kerja. Mereka cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Selain itu karyawan yang menunjukkan sikap komitmennya akan merasa lebih senang dengan pekerjaan mereka, berkurangnya membuang-buang waktu dalam bekerja dan berkurangnya kemungkinan meninggalkan lingkungan kerja.

(H3) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan pada dasarnya tidak hanya dalam bentuk ketaatan pegawai terhadap jam kerja, ketaatan terhadap aturan memakai atribut kepegawaian, dan kondisi perasaan jika terlambat masuk kantor, akan tetapi disiplin harus diartikan sebagai ketaatan dan keteraturan. Merujuk pendapat Suryadi (2000) bahwa disiplin yang terbaik adalah disiplin diri, artinya seorang karyawan harus memahami apa yang seharusnya dilakukan terhadap pekerjaannya sementara disiplin waktu harus diarahkan pada penggunaan waktu untuk pekerjaan yang ditugaskan.

SIMPULAN DAN SARAN

Temuan penting dari hasil penelitian yang dilakukan dalam lingkup PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Selayar dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Selayar, yang berarti bahwa semakin baik atau kondusif lingkungan kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Selayar akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan karena di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Selayar (1) terjadi hubungan yang baik antar sesama karyawan, (2) terjadi hubungan yang baik antara bawahan dengan atasan, (3) tersedia fasilitas kerja yang memadai, (4) tersedia fasilitas ruangan yang memadai, (5) suhu di tempat kerja yang baik.
2. Komitmen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dalam lingkup PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Selayar. Hal ini berarti bahwa selama ini karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia menunjukkan belum sepenuhnya (1) memiliki perasaan menjadi bagian dari organisasi, (2) memiliki rasa ketertarikan terhadap pekerjaan, (3) memiliki keyakinan yang baik terhadap manajemen, dan (4) penerimaan norma organisasi dengan baik atau dengan kata lain bahwa masih banyak karyawan yang merasa acuh tak acuh terhadap aturan dan pekerjaannya.
3. Disiplin memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Selayar. Ini berimplikasi bahwa semakin baik kedisiplinan para karyawan, semakin meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia. Hal tersebut disebabkan karena di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Selayar selama ini para karyawannya (1) taat pada aturan kantor, (2) melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada, (3) melaksanakan tugas yang diamanatkan kepadanya, dan (4) melaksanakan tugas dengan tepat waktu.
4. Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Selayar dibanding dengan variabel lainnya.

REFERENSI

- Alien dan Meyer. (1997). *Psychology in Management*. New York: McGraw-Hill Company.
- Beer, Keenoy and Spector, Anthony. (2004). *Human Resource Management and Development*. London: Sage.
- Flippo Edwin B. (1992). *Manajemen Personalia: Terjemahan Mohammad Masud, Edisi Keenam, Jilid I*. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Fanstino Cardoso. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S.P, Malayu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Mangkuprawira, TB Safri. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.

- Mitriani Alain, (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi: Terjemahan*. Jakarta: Pustaka Utama Grafitti.
- Moekijat. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: Mandar Maju.