PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Survei pada Pegawai Bank Kuningan)

Ridwan Firmansyah[1], Yoyo Sunaryo[2], Neng Evi Kartika[3]

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Kuningan

*Koresponden: email 20200510141@uniku.ac.id

ABSTRAK

This study aimed to determine and analyze the effect of Work Environment, Work Discipline and Career Development on Employee Performance partially and simultaneously. The method used in this research is descriptive and verification method using quantitative approach. The population in this studied employees of Kuningan Bank in Kuningan Regency, the sample used for research was 89 respondents. The data collection technique used a questionnaire with a measurement scale using an ordinal scale. For data analysis in this studied using multiple linear regression analysis. The results in the study showed that 1) Work Environment had a positive and significant effect on Employee Performance, 2) Work Discipline had a positive and significant effect on Employee Performance, 3) Career Development had a positive and significant effect on Employee Performance 4). Work Environment, Work Discipline and Career Development have a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Career Development, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Organisasi yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan pegawai yang memiliki potensi atau skill di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para pegawai termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama organisasi.

Tentunya tujuan organisasi tidak bisa mudah dicapai jika organisasi tidak mempunyai sumber daya manusia yang memiliki potensi atau skill yang memadai walaupun perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang cukup lengkap, mengatur sumber daya manusia pun tidaklah mudah sebab setiap sumber daya manusia mempunyai pemikiran dan cara yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaannya (Illanisa et al., 2019).

Menurut Prasetyna & Ingsih, (2021) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana agar diperoleh hasil sesuai standar perusahaan. Kinerja

sebagai hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Prasetyna & Ingsih, 2021). Ini mencakup seberapa baik dan seberapa banyak pekerjaan yang telah dilakukan oleh setiap individu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan . Kinerja tidak hanya terkait dengan seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga seberapa baik pekerjaan tersebut dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja dan menuju keberhasilan tujuan perusahaan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi perhatian khusus bagi perusahaan yang akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Suasana yang mendukung menciptakan kenyamanan bagai para pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat kinerja dan semangat mereka. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan ketidakpuasan atau tekanan psikologis pada pegawai, yang berpotensi menganggu kinerja mereka (Panjaitan, 2018).

Faktor lain yang juga sangat terkait dengan peningkatan kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja pegawai akan memiliki sikap patuh atau menghargai terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Sutrisno dalam (Pranitasari & Khotimah, 2021) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi (Mappatompo, 2019).

Selain disiplin kerja pengembangan karir juga sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan kinerja. Pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan kariernya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi. Menurut (Sudnanti & Wijayanti, 2018) pengembangan karir merupakan tindakan yang dilakukan pegawai dalam upaya mencapai rencana karirnya yang didukung oleh departemen sumber daya manusia, manajer maupun pihak lainnya. Pengembangan karir juga yaitu kondisi yang menunjukkan peningkatan status atau jabatan seseorang dalam perusahaan yang ada pada jalur karir yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Rosyidawaty, 2018).

Peranan perbankan dalam dunia *modern* untuk memajukan perekonomian suatu negara sangatlah besar. Lembaga perbankan merupakan inti dari sistem keuangan suatu negara. Perbankan adalah sebuah lembaga yang melaksanakan tiga fungsi utama dalam menjalankan sistem operasional keuangan, seperti menerima simpanan dana (*funding)*, menyalurkan dana *(lending)*, dan memberikan jasa-jasa keuangan *(service)* (Simatupang, 2019).

Penulis melakukan observasi lapangan dan rekap data kinerja pegawai dari pihak internal Bank Kuningan, dan memperoleh beberapa informasi, bahwa masih banyak pegawai yang penilaian kinerjanya dalam kategori cukup. Hal ini di khawatirkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga dapat menghambat tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Adapun data rekapitulasi kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 1

Rekapitulasi Penilaian Evaluasi Kinerja Pegawai Bank Kuningan Tahun 2020-2022

Unsur Penelitian	Tahun	Kategori				
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Total
absensi pegawai, pelayanan kepada nasabah, etika bekerja, tanggung jawab, kejujuran kerja, prakarsa (inisiatif), kerjasama, disiplin kerja, kepemimpinan dan loyalitas pada organisasi.	2020	8 Orang (9%)	69 Orang (77,5%)	12 Orang (13,5%)	-	89 Orang (100%)
	2021	11 Orang (12,4%)	63 Orang (70,8%)	15 Orang (16,8%)	-	89 Orang (100%)
	2022	6 Orang (6,7%)	62 Orang (69,7%)	21 Orang (23,6%)	-	89 Orang (100%)

Berdasarkan Rekap Kinerja Pegawai pada Bank Kuningan, terdapat beberapa pegawai yang masih berada pada nilai cukup, sehingga dikhawatirkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa adanya permasalahan yang perlu diperbaiki pada pegawai Bank Kuningan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Bank Kuningan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Kuningan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank Kuningan.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Bank Kuningan.

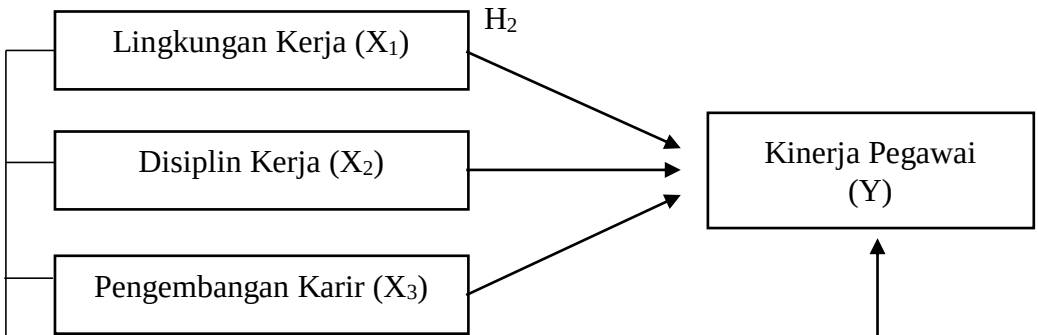
KERANGKA BERFIKIR

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di dalam lingkungan di mana pegawai itu bekerja baik itu fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja.

Faktor selanjutnya yaitu disiplin kerja, yang berarti sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan ia dapat menyesesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Selain lingkungan kerja dan disiplin kerja, pengembangan karir juga menjadi faktor penentu kinerja pegawai. Pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan pegawai dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada saat dibutuhkan organisasi sudah memiliki pegawai dengan kualifikasi tertentu.

Lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena semakin tingginya lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir dari pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawainya. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut terlihat adanya pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Secara sederhana hubungan variabel tersebut dapat digambarkan dengan paradigma berikut ini:



H_3

H_4

H_1

Gambar 1. Kerangka Berfikir

HIPOTESIS

H_1: Lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
H_2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
H_3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pefawai.
H_4: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) menyatakan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis, salah satu strategi penelitian yang dianggap berasal dari filsafat positif adalah metodologi kuantitatif. Dengan artian melibatkan penggunaan alat penelitian untuk pengumpulan data, pemeriksaan populasi atau sampel tertentu, dan analisis kuantitatif dan statistik. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai Bank Kuningan yang berjumlah 89 orang dengan sampel menggunakan sampel jenuh yang berarti semua populasi dijadikan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.324	1.897		5.969	.000
	Lingkungan Kerja	.078	.030	.165	2.597	.011
	Disiplin Kerja	.231	.044	.338	5.289	.000
	Pengembangan Karir	.448	.045	.614	9.997	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Output SPSS 26

Berdasarkan hasil yang telah diperoileh dari koefisien regresi pada tabel di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 5.152 + 0.258\ X_1 + 0.451\ X_2 + 0.183\ X_3$. Dari model regresi berganda di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 11.324. Maka bisa diartikan jika variabel bebas bernilai 0 (konstan) maka variabel terikat bernilai 11.324
2. Nilai koefisien regresi variabel X1 bernilai positif (+) sebesar 0.078 maka bisa diartikan bahwa jika X1 meningkat satu satuan maka variabel Y juga akan meningkat.

3. Nilai koefisien regresi variabel X2 bernilai positif (+) sebesar 0.231 maka bisa diartikan bahwa jika X2 meningkat satu satuan maka variabel Y juga akan meningkat.
4. Nilai koefisien regresi variabel X2 bernilai positif (+) sebesar 0.448 maka bisa diartikan bahwa jika X3 meningkat satu satuan maka variabel Y juga akan meningkat.

Koefisen Determinasi

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840[a]	.706	.696	2.13828

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Adjust R Square yaitu sebesar 0,696. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 69,9% dan sisanya sebesar 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kepemimpinan, kompensasi dan lain-lain.

Uji F

Tabel 4. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	934.851	3	311.617	68.154	.000[b]
	Residual	388.642	85	4.572		
	Total	1323.493	88			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Output SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.14 diatas diperoleh nilai koefisien F yaitu sebesar 68.154. Pada signifikansi 5% dengan derajat bebas pertama (df_1) = jumlah variabel – 1 = 4–1 = 3, dan derajat bebas kedua (df_2) = n-k = 89–3 = 86 diperoleh F_{tabel} yaitu 2,71. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ = 68.154 > 2,71 maka **H_0 ditolak dan H_1 diterima**, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 artinya bahwa lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan pengembangan karir (X3) secara simultan berpengaruh positif pada kinerja pegawai (Y).

Uji T

Tabel 5. Uji T

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.324	1.897		5.969	.000
	Lingkungan Kerja	.078	.030	.165	2.597	.011
	Disiplin Kerja	.231	.044	.338	5.289	.000
	Pengembangan Karir	.448	.045	.614	9.997	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel secara parsial (individual) terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1. Hasil analisis secara parsial variabel lingkungan kerja (X1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.597 kemudian dikonsultasikan dengan t_{tabel} sebesar 1.663. Maka dengan itu $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.597 > 1.663), maka **H_0 ditolak dan H_2 diterima.** Serta nilai signifikansi 0.011 < 0,05. Artinya variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawait (Y).
2. Hasil analisis secara parsial variabel disiplin kerja (X2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.289 kemudian dikonsultasikan dengan t_{tabel} sebesar 1.663. Maka dengan itu $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5.289 > 1.663), maka **H_0 ditolak dan H_3 diterima.** Serta nilai signifikansi 0.000 < 0,05. Artinya variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawait (Y).
3. Hasil analisis secara parsial variabel pengembangan karir (X3) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9.997 kemudian dikonsultasikan dengan t_{tabel} sebesar 1.663. Maka dengan itu $t_{hitung} > t_{tabel}$ (9.997 > 1.663), maka **H_0 ditolak dan H_4 diterima.** Serta nilai signifikansi 0.000 < 0,05. Artinya variabel pengembangan karir (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawait (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian penelitian yang dilakukan oleh (Rukamda, 2023) yang menyatakan bahwa pengembangan karir, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian (Jusdiana Ahmad & Mustari, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegasskan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai merupakan temuan konsisten, yang menunjukkan bahwa peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kineerja pegawai adalah hal yang penting.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lestari & Afifah, 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai adalah temuan konsisten, yang

menunjukkan bahwa disiplin kerja memainkan peran yang penting dalam mencapai kinerja yang optimal di tempat keja.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ulantini et al., 2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa hubungan antara pengembangan karir dan kinerja pegawai adalah temuan konsisten, yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memainkan peran yang penting dalam mencapai kinerja yang optimal di tempat kerja.

SIMPULAN

1. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Bank Kuningan. Artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi disiplin kerja serta pengembangan karir maka akan semakin meningkat kinerja pegawainya.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Kuningan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang diberikan maka semakin meningkat kinerja pegawainya.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Kuningan. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka semakin meningkat juga kinerja pegawainya.
4. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi pengembangan karir pegawai maka semakin meningkat juga kinerja pegawainya.

SARAN

1. Berdasarkan hasil jawaban responden variabel lingkungan kerja pada indikator terendah yaitu fasilitas. Maka, menghimbau kepada Bank Kuningan diharapkan untuk lebih meningkatkan fasilitas perusahaan seperti ruang kerja yang nyaman, program kesehatan dan kesejahteraan untuk lebih ditingkatkan, pelatihan dan pengembangan karir serta fasilitas transformasi sehingga dapat menciptakan kinerja pegawai yang lebih produktif, harmonis, dan berorientasi pada kesejahteraan pegawai.
2. Berdasarkan hasil jawaban responden variabel disiplin kerja pada indikator terendah yaitu kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Maka, menghimbau kepada Bank Kuningan untuk meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan di tempat kerja, mengadakan sistem penghargaan untuk kepatuhan dan sanksi yang adil, kebijakan yang jelas dan mudah diakses, pengawasan dan penilaian rutin, serta bangun budaya organisasi yang mendukung etika dan tanggung jawab. Dengan demikian pegawai akan merasa taat dan bertanggung jawab dalam setiap pekerjaannya.
3. Berdasarkan hasil jawaban responden variabel pengembangan karir pada indikator terendah yaiu kepedulian para atasan. Maka, menghimbau kepada Bank Kuningan diharapkan untuk dapat memberikan pelatihan tentang pentingnya pengembangan karir, menetapkan tujuan pengembangan karir sebagai bagian dari penilaian kinerja atasan, dan memberikan penghargaan kepada atasan yang mendukung pertumbuhan karir pegawai serta melakukan penilaian berkala terhadap efektivitas program pengembangan karir dapat meningkatkan kepedulian dan keterlibatan merka dalam mendukung pengembangan karir pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung*.

Jusdiana Ahmad, A., & Mustari, N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegwai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba*. https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index

Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi). In *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 3, Issue 1).

Mappatompo, A. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Makassar* (Vol. 8).

Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. In *Analisis Disiplin Kerja Karyawan Jurnal Akuntansi dan Manajemen* (Vol. 18, Issue 01).

Prasetyna & Ingsih. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*.

Rosyidawaty, S. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat*. www.telkomsel.com

Rukamda. (2023). *Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Memory*.

Simatupang, H. B. (2019). Pernana Perbankan Dalam Meningkatkan Perekonomian Indonesia. In *Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma (JRAM)* (Vol. 6, Issue 2).

Sudnanti, N. K., & Wijayanti, N. W. (2018). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Pengaruh Pengembangan Karir, Stress Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Turnover Intention Di Kayumanis Nusa Dua Private Villa Bali*. *3*(2). http://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen

Sugiyono. (2018). *STATISTIKA untuk PENELITIAN*. Alfabeta.