
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Bank Jakarta Kantor Cabang Utama Balaikota

Alif Raafi Ramadhan¹, Bilgah²

Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat
Email Korespondensi: alifraafi06@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam mendukung efektivitas operasional perusahaan perbankan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Jakarta Kantor Cabang Utama Balaikota, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian berjumlah 79 orang dengan sampel sebanyak 66 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin, dan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dianalisis menggunakan program SPSS 26. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 12,562 lebih besar dari t tabel 1,669 dan signifikansi 0,000, serta memberikan kontribusi parsial sebesar 53,2%. Kedisiplinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 12,634 lebih besar dari t tabel 1,669 dan signifikansi 0,000, dengan kontribusi parsial sebesar 53,5%. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan dengan nilai F hitung sebesar 206,156 lebih besar dari F tabel 3,14, nilai R Square sebesar 0,867 yang berarti lingkungan kerja dan kedisiplinan mampu menjelaskan 86,7% variasi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Kedisiplinan; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Employee performance is a key factor in supporting the operational effectiveness of banking companies. This study aims to determine the influence of work environment and work discipline on employee performance at Bank Jakarta Kantor Cabang Utama Balaikota, both partially and simultaneously. The method used is a quantitative approach with multiple linear regression analysis. The study population consists of 79 people with a sample of 66 respondents determined using the Slovin formula, and data were collected through questionnaires analyzed using SPSS 26. Partial test results show that work environment has a positive and significant effect on employee performance with a t -value of 12.562, greater than the t -table of 1.669 with a significance of 0.000, contributing 53,2% partially. Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance with a t -value of 12.634, greater than the t -table of 1.669 with a significance of 0.000, also contributing 53,5% partially. Simultaneously, both variables have a significant effect with an F -value of 206.156, greater than the F -table of 3.14, and an R Square value of 0.867, meaning work environment and work discipline are able to explain 86.7% of the variation in employee performance.

Keywords: Work Environment; Work Discipline; Employee Performance

2. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset penting bagi setiap perusahaan, karena mereka memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja pekerja perusahaan sama pentingnya bagi kesuksesan perusahaan seperti modal dan teknologinya. Di industri perbankan, kualitas layanan dan tujuan kinerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan kinerja pekerja dalam menjalankan pekerjaan mereka.

Hal ini mendukung pandangan Kasmir (2018) bahwa perilaku kerja dan sikap seseorang dalam menjalankan tugas dan kewajibannya selama periode waktu tertentu menentukan kinerja karyawan; oleh karena itu, tanpa kinerja yang optimal, tujuan suatu organisasi tidak dapat tercapai sepenuhnya. Sumber daya manusia memainkan peran penting di setiap perusahaan. Agar operasional perusahaan berjalan lancar, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi dan keahlian yang tinggi. Selain itu, perusahaan harus berupaya menjalankan bisnisnya dengan efisiensi maksimal guna meningkatkan kinerja karyawannya. Ini menunjukkan betapa pentingnya sumber daya manusia dan bagaimana

kebutuhan mereka harus dipenuhi. Agar sumber daya manusia, atau karyawan, bisa memberikan kontribusi aktif untuk kesuksesan perusahaan, mereka perlu dibimbing, diawasi, dan dikelola dengan baik saat menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Menurut Sondakh (2023) dan Husaini et al. (2026) menyatakan bahwa karena kinerja karyawan sangat berkaitan dengan layanan pelanggan, produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi, hal ini menjadi komponen penting bagi organisasi perbankan. Karyawan yang memiliki tingkat kompetensi tinggi akan mampu memberikan layanan terbaik, meningkatkan kepercayaan publik terhadap perusahaan. Namun, kinerja karyawan yang buruk dapat membuat operasional perusahaan menjadi lebih sulit.

Kinerja karyawan sangat penting bagi bank, karena hal ini berkaitan langsung dengan produktivitas, layanan pelanggan, dan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang kompeten dapat memberikan layanan terbaik dan dengan demikian memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan. Di sisi lain, kinerja karyawan yang kurang memadai dapat berdampak negatif terhadap jalannya bisnis.

Menurut Manurung & Savitri (2025) Tempat kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Tempat kerja yang ramah, aman, dan nyaman dapat meningkatkan motivasi karyawan. Ini mencakup interaksi antara rekan kerja dan manajer serta elemen fisik di tempat kerja, seperti pencahayaan, suhu, dan kebersihan. Dalam lingkungan kerja yang nyaman, karyawan biasanya bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepada mereka. Untuk mencapai efisiensi yang tinggi, penting untuk menciptakan suasana kerja yang membuat karyawan merasa lebih nyaman dan santai saat bekerja. Tempat kerja adalah lokasi untuk menjalankan berbagai tugas dan juga sumber pengetahuan (Ramadhani, 2022).

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan kerja, tetapi juga oleh disiplin. Kemampuan dan kesediaan karyawan untuk mematuhi pedoman dan prosedur perusahaan disebut sebagai disiplin kerja. Umumnya, karyawan yang disiplin tinggi bisa menyelesaikan tugas tepat waktu, mengikuti aturan perusahaan, dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Sebuah perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja dengan menerapkan kedisiplinan kerja yang tepat. Kedisiplinan kerja merupakan komponen penting bagi organisasi atau perusahaan untuk mewujudkan misi dan mencapai tujuannya.. Menurut Fakhirah et al. (2022) Teknik-teknik manajemen yang bertujuan untuk menegakkan kebijakan perusahaan disebut sebagai disiplin kerja. Kesiapan dan komitmen untuk mematuhi aturan, bersama dengan berbagai upaya, merupakan ciri-ciri sikap dan tindakan yang berkaitan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja adalah strategi manajemen yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar mematuhi berbagai aturan. Ibrahim (2021) Untuk mendorong kepatuhan terhadap standar-standar tertentu, seperti kesadaran, diterapkan pendekatan disiplin di tempat kerja. Kesadaran berarti mengakui tanggung jawab pribadi dan secara sukarela bersedia mematuhi semua aturan. Akibatnya, karyawan akan melaksanakan semua tugasnya dengan benar dan tanpa paksaan. Selain itu, disiplin dapat merujuk pada perilaku individu yang sesuai dengan peraturan dan standar kerja yang berlaku, serta pada sikap, tindakan, dan perilaku yang selaras dengan norma-norma tertulis maupun tidak tertulis dalam organisasi.

Sebagai salah satu lembaga keuangan, Bank Jakarta Kantor Cabang Utama Balaikota berkomitmen untuk memberikan layanan terbaik bagi masyarakat umum. Untuk mencapai tujuan operasionalnya, perusahaan membutuhkan pekerja dengan produktivitas tinggi.

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Bank Jakarta Kantor Cabang Utama Balaikota secara parsial dan simultan

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut (Estiana et al., 2023) Kehidupan manusia sangat terkait dengan berbagai kondisi lingkungan yang ada di sekitar kita. Lingkungan kerja juga termasuk fasilitas dan infrastruktur yang mengelilingi karyawan saat mereka melaksanakan tugas, yang bisa memengaruhi bagaimana pekerjaan dilakukan. Segala sesuatu di sekitar pekerja yang bisa berdampak pada mereka saat menjalankan tugas yang diberikan termasuk dalam lingkungan kerja.

Selain itu, Manurung & Savitri (2025) dan Rachman & Rastryana (2025) Lingkungan kerja mencakup faktor-faktor di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam menjalankan tugasnya. Faktor-faktor tersebut antara lain suhu, kelembapan udara, ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan di tempat kerja, serta kesesuaian alat dan perlengkapan kerja yang digunakan. Seluruh alat dan perlengkapan yang bersentuhan dengan pekerja, lingkungan sekitar, serta praktik kerja yang semuanya berdampak pada pekerjaan mereka baik saat bekerja sendiri maupun dalam kelompok dapat disebut sebagai lingkungan kerja.

Kasmir (2018) Dikatakan bahwa tempat kerja yang positif dan mendukung akan memotivasi pekerja untuk bekerja lebih giat dan penuh semangat, yang pada gilirannya akan membantu mereka berkinerja

lebih baik. Di sisi lain, tempat kerja yang buruk dapat membuat pekerja menjadi kurang antusias dan kurang termotivasi. Pembahasan ini mengarah pada kesimpulan bahwa lingkungan fisik dan non-fisik yang dialami karyawan di dalam perusahaan merupakan bagian dari lingkungan kerja, dan bahwa lingkungan ini berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan. Hubungan atau interaksi antara pekerja dan pimpinan organisasi juga termasuk dalam lingkungan kerja.

Disiplin kerja berfokus pada perilaku loyalitas, kesetiaan, keteraturan, ketaatan, dan kepatuhan individu terhadap peraturan organisasi atau bisnis serta norma sosial yang terkait. Disiplin kerja membantu perusahaan mempertahankan standar dan berjalan dengan lancar agar dapat memberikan hasil terbaik. Disiplin kerja membuat lingkungan kerja menjadi lebih menyenangkan bagi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi mereka untuk menjalankan tanggung jawab masing-masing.

Menurut Misbah et al. (2023) Sementara kesediaan berkaitan dengan sikap dan tindakan dalam menegakkan standar bisnis, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, kesadaran merujuk pada sikap seseorang dalam mengikuti semua peraturan secara sukarela serta mengakui komitmen dan tanggung jawabnya. Disiplin adalah jenis pelatihan yang difokuskan untuk memperkuat dan mempengaruhi pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga mereka secara aktif berusaha untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan meningkatkan produktivitas mereka. Muh. Agum Nasir et al. (2023) Disiplin merupakan langkah yang diambil oleh manajemen untuk menegakkan standar perusahaan.” Di tempat kerja, disiplin dapat diartikan sebagai norma-norma organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis terkait sikap, tindakan, dan aktivitas, atau sebagai perilaku individu yang sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku. Para pemimpin menggunakan disiplin kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi semua pedoman perusahaan, serta untuk berkomunikasi dengan karyawan dan mendorong mereka melakukan perubahan perilaku tertentu.

Kinerja mengacu pada hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang berlaku di dalam suatu organisasi. Kinerja adalah hasil dari aktivitas profesional satu orang atau beberapa orang dalam suatu organisasi selama periode waktu tertentu, yang menunjukkan seberapa baik orang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Rahayu et al. (2024) mendefinisikan kinerja sebagai seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan sukses; Hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kompetensi dan tanggung jawab yang dipercayakan kepada mereka; atau apa yang diharapkan dari seseorang dalam bertindak dan bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, termasuk kuantitas, kualitas, dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan kompetensi dan tanggung jawab mereka, guna mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang formal, sah, dan etis. Hasil kerja, baik dari segi kuantitas maupun kualitas kegiatan yang diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan tugas mereka, juga terkait dengan kinerja karyawan.

Di sisi lain, kinerja karyawan didefinisikan oleh Kasmir (2018) sebagai Hasil dan perilaku yang dicapai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan selama periode waktu tertentu. Kinerja yang baik merupakan langkah awal untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kemampuan dan kompetensi, pengetahuan, tata cara kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Penelitian ini berfokus pada dua karakteristik utama: lingkungan kerja dan disiplin kerja.



Sumber: (olah peneliti, 2026)
Gambar 1. Kerangka Konseptual

Gambar kerangka konseptual menampilkan kerangka konseptual yang menggambarkan bagaimana Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

Variabel-variabel berikut ini memengaruhi penelitian ini:

1. H1: Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jakarta Cabang Utama Balaikota.
2. H2: Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jakarta Cabang Utama Balaikota.
3. H3: Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jakarta Cabang Utama Balaikota.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuantitatif. Data primer dikumpulkan dengan mengirimkan kuesioner kepada para pegawai Bank Jakarta Kantor Cabang Utama Balaikota. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja (X1) dan disiplin (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Populasi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kumpulan lengkap individu atau benda yang menjadi subjek penelitian. Seluruh pegawai Bank Jakarta Kantor Cabang Utama Balaikota terdapat 79 pegawai. Sebagian dari populasi yang dipilih untuk mencerminkan topik penelitian secara keseluruhan disebut sebagai sampel. Tanpa perlu memeriksa setiap anggota populasi, peneliti dapat mempelajari karakteristik populasi tersebut dengan menggunakan sampel. Teknik pengambilan sampel adalah proses pemilihan segmen populasi mana yang akan digunakan sebagai sampel yang representatif. Rumus Slovin digunakan untuk memperkirakan ukuran sampel dalam penelitian ini karena ukuran populasinya lebih dari 30 :

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = taraf signifikansi (tingkat kesalahan)

$$n = N / (1 + N \cdot e^2)$$

(jumlah anggota sampel)

(jumlah anggota populasi)

Dengan jumlah populasi (N) = 79 orang dan taraf signifikansi (e) = 5% = 0,05, maka perhitungan ukuran sampel adalah sebagai berikut:

$$n = 79 / (1 + 79 \times (0,05)^2)$$

$$n = 79 / (1 + 79 \times 0,0025)$$

$$n = 79 / (1 + 0,1975)$$

$$n = 79 / 1,1975$$

$$n = 65,97 \approx 66$$

Program SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) digunakan dalam metode analisis statistik kuantitatif pada penelitian ini. Evaluasi kualitas data, pengujian asumsi klasik, analisis regresi parsial, analisis regresi simultan, pengujian koefisien determinasi, dan pengujian koefisien regresi merupakan beberapa metode analisis data yang digunakan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 ji Kualitas Data

4.1.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	rhitung (X ₁)	rhitung (X ₂)	rhitung (X ₃)
P1.1	0,879	0,907	0,760
P1.2	0,874	0,874	0,819
P1.3	0,840	0,881	0,744
P1.4	0,867	0,902	0,776
P1.5	0,880	0,915	0,732
P1.6	0,820	0,910	0,766
P1.7	0,907	0,851	0,713
P1.8	0,891	0,918	0,732
P1.9	0,877	0,916	0,749
P1.10	0,834	0,890	0,766

Sumber: (Olah Data SPSS, 2026)

Hasil uji validitas pada variabel Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Kinerja Karyawan dinilai valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r yang dihitung untuk setiap item, yang berkisar antara 0,713 hingga 0,918 dan secara konsisten lebih tinggi daripada nilai r acuan dalam tabel sebesar 0,2423. Disimpulkan instrumen lengkap untuk variabel Lingkungan Kerja valid, andal, dan sesuai untuk digunakan pada tahap penelitian selanjutnya karena semua item memiliki nilai signifikan di bawah ambang batas 0,05 ($< 0,05$), yang juga memenuhi persyaratan validitas lainnya.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk mengevaluasi keandalan dan konsistensi instrumen penelitian dari waktu ke waktu. Pendekatan Analisis Reliabilitas, yang memanfaatkan koefisien Alpha Cronbach dalam SPSS, digunakan dalam pengujian ini. Ghazali (2021) menyatakan bahwa jika nilai koefisien Alpha Cronbach suatu instrumen lebih besar dari 0,60, maka instrumen tersebut dianggap reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
X1 – Lingkungan Kerja(10 item)	0,963
X2 – Kedisiplinan (10 item)	0,973
Y – Kinerja Karyawan (10 item)	0,916

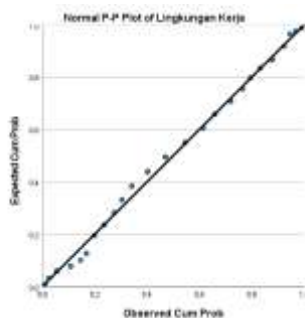
Sumber: (Olah Data SPSS, 2026)

Variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,963, 0,973, dan 0,916, sebagaimana tercantum dalam Tabel IV.11. Karena semua nilai untuk ketiga variabel tersebut melebihi kriteria minimal sebesar 0,60, instrumen penelitian dapat dianggap andal. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha yang lebih tinggi dari 0,80 menunjukkan keandalan yang sangat tinggi menurut Afandi (2021).

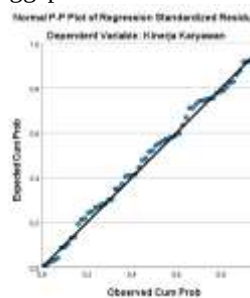
4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

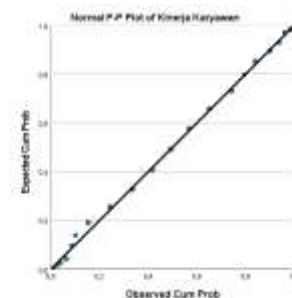
Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi data dan residu dalam suatu model regresi bersifat normal. Uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov satu sampel atau plot probabilitas-probabilitas (P-P). Menurut Ghazali (2021), model regresi dengan residu yang terdistribusi secara normal dianggap lebih baik.



Sumber: (olah data, 2026)
Gambar 2. Uji Normalitas Data X₁ dengan P-Plot



Sumber: (olah data, 2026)
Gambar 3. Uji Normalitas Data X₂ dengan P-Plot



Sumber: (olah data, 2026)
Gambar 4. Uji Normalitas Data Y dengan P-Plot

Berdasarkan hasil analisis SPSS, grafik P-P tipikal untuk setiap variabel—Lingkungan Kerja (X1), Disiplin (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)—menunjukkan distribusi titik data yang secara konsisten mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data untuk masing-masing dari ketiga variabel tersebut terdistribusi secara normal sesuai dengan kriteria yang ditentukan.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Residual (Kolmogorov-Smirnov)

Variabel/Data	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
X1 – Lingkungan Kerja	0,200	$> 0,05$
X2 – Kedisiplinan	0,200	$> 0,05$
Y – Kinerja Karyawan	0,200	$> 0,05$

--	--	--

Sumber: (Olah Data SPSS, 2026)

Tabel 3 menunjukan signifikansi diatas 0,05 yang mengindikasikan data berdistribusi normal. Grafik P-P Normal dari Residu Regresi yang Terstandarisasi menunjukkan penyebaran titik-titik yang tidak menunjukkan penyimpangan yang jelas dari garis diagonal menyatakan bahwa distribusi normal. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk residu terstandarisasi sekitar 0,200 dan lebih besar dari 0,05, berdasarkan data pada Tabel 4.6. Asumsi normalitas tidak terpenuhi karena residu dalam model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki distribusi normal.

4.2.2 Uji Multikolinearitas

Untuk menentukan apakah variabel-variabel independen dalam model regresi memiliki korelasi linier yang kuat, dilakukan uji multikolinearitas. Uji ini dilakukan dengan mengamati nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Menurut Ghozali (2021), multikolinearitas tidak terjadi jika nilai Toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00.. (Imam Ghozali, 2021)

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Keterangan	VIF	Keterangan
X1 – Lingkungan Kerja	0,947	> 0,10	1,056	< 10,00
X2 – Kedisiplinan	0,947	> 0,10	1,056	< 10,00

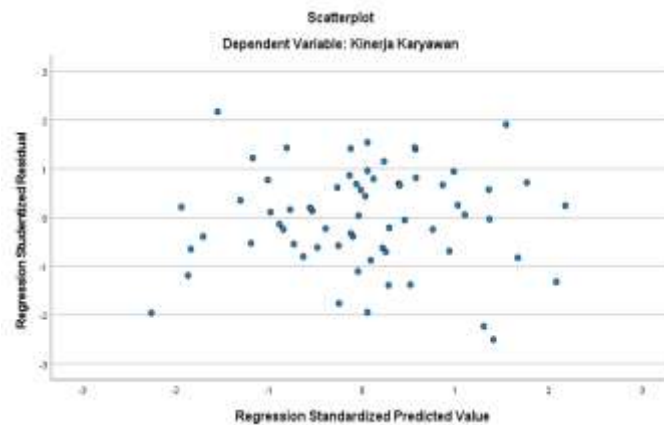
Sumber: (Olah Data SPSS, 2026)

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai toleransi sebesar 0,947, yang lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF sebesar 1,056, yang lebih kecil dari 10,00, untuk kedua variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin (X_2). Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk memastikan apakah residu dalam model regresi 22 menunjukkan varians yang tidak merata antar pengamatan. Diagram sebar dan uji Glejser adalah dua metode yang digunakan untuk melakukan uji tersebut. Model tersebut bebas dari heteroskedastisitas jika semua nilai Sig. variabel independen dalam uji Glejser lebih besar dari 0,05 (Imam Ghozali, 2021)

1. Uji Heteroskedastisitas – Scatterplot



Sumber: (olah data, 2026)

Gambar 1. Uji Heterokedastisitas Y dengan Scatterplot

Titik-titik data yang tersebar secara acak pada diagram sebar yang dihasilkan oleh SPSS, yang nilainya berada baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y, tidak menunjukkan adanya tren sistematis tertentu. Hal ini menunjukkan dengan sangat jelas bahwa heteroskedastisitas tidak terdapat dalam model tersebut.

2. Uji Heteroskedastisitas – Uji Glejser

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
X1 – Lingkungan Kerja	0,642	> 0,05
X2 – Kedisiplinan	0,175	> 0,05

Sumber: (Olah Data SPSS, 2026)

Berdasarkan informasi dalam Tabel 6, variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,642 dan variabel Disiplin (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,175. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa persyaratan homoskedastisitas telah terpenuhi dan model regresi tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Variabel Disiplin (X_2) memiliki nilai 0,175 dan variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,642. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, dapat dikatakan bahwa persyaratan homoskedastisitas telah terpenuhi dan model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

4.3 Persamaan Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda menunjukkan hubungan matematis antara variabel independen dan variabel dependen. Koefisien regresi terdapat pada kolom “Koefisien Tidak Terstandarisasi (B)” pada tabel hasil “Koefisien” di SPSS.

Tabel 7. Uji Koefisien Regresi

Model	B (Koef.)	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
Constant (a)	10,332	1,146	-	9,013	0,000
X1 - Lingkungan Kerja (b_1)	0,391	0,031	0,592	12,562	0,000
X2 - Kedisiplinan (b_2)	0,339	0,027	0,595	12,634	0,000

Sumber: Data primer yang diolah (2026)

$$Y = 10,332 + 0,391 X_1 + 0,339 X_2$$

1. Konstanta (a) = 10,332: Jika variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin (X_2) bernilai nol, Kinerja Karyawan (Y) diproyeksikan sebesar 10,332 unit.
2. Koefisien $b_1 = 0,391$ (Lingkungan Kerja): Untuk setiap kenaikan satu unit pada Lingkungan Kerja (X_1), Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,391 unit, dengan asumsi Disiplin (X_2) tetap konstan. Dampaknya signifikan dan positif (Sig. = 0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan berkorelasi kuat dengan lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang mendukung.
3. Dengan asumsi bahwa Lingkungan Kerja (X_1) tetap konstan, terjadi peningkatan sebesar 0,339 unit untuk setiap kenaikan satu unit pada Disiplin (X_2). Efeknya positif dan signifikan (Sig. = 0,000 < 0,05), yang menunjukkan bahwa orang-orang dengan tingkat disiplin yang tinggi menunjukkan kinerja terbaik karena mereka mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar dan sasaran yang telah ditetapkan.

4.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis awal yang telah dirumuskan sebelumnya. Persamaan regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji parsial (uji-t), dan uji simultan (uji-F) merupakan bagian dari penelitian ini. Dengan ukuran sampel sebanyak 66 responden, seluruh temuan analitis diperoleh dari hasil regresi linier menggunakan SPSS.

4.4.1 Uji Parsial (uji t)

Tujuan dari uji parsial adalah untuk mengetahui bagaimana setiap variabel independen memengaruhi variabel dependen secara terpisah. Dalam pengambilan keputusan, H_0 ditolak dan H_1 diterima jika tingkat signifikansi kurang dari 0,05, yang mengindikasikan adanya pengaruh parsial yang signifikan (Imam Ghazali, 2021)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
(Constant)	10,332	1,146	-	9,013	0,000
X1 – Lingkungan Kerja	0,391	0,031	0,592	12,562	0,000
X2 – Kedisiplinan	0,339	0,027	0,595	12,634	0,000

Sumber: (Olah Data SPSS, 2026)

Rumus $t = \{a; (df = n - k)$ digunakan untuk memperoleh nilai tabel t pada tingkat signifikansi 5% (0,05) berdasarkan hasil uji t (parsial) guna menguji bagaimana Lingkungan (X1) dan Disiplin (X2) memengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Nilai tabel t (66 responden dikurangi 3 variabel = 63 derajat kebebasan) untuk $n = 66$ responden dalam sampel dan $k = 3$ variabel penelitian adalah 1,669. Kesimpulan analisis tersebut adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena hasil ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) secara signifikan dan positif memengaruhi Kinerja Karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian (Clarissa & Rani, 2026). Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh yang sangat besar dan positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), berdasarkan nilai t yang diestimasi sebesar 12,562, yang secara signifikan lebih besar daripada nilai t tabel yang telah ditentukan sebelumnya sebesar 1,669.

b. Pengaruh Parsial Kedisiplinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai signifikansi variabel disiplin (X2) adalah 0,000. Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X2) secara signifikan dan positif memengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) karena nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), hasil penelitian sesuai dengan hasil studi yang dilakukan oleh (Anindya & Rahman, 2026). Nilai t yang diestimasi sebesar 12,634, yang juga lebih tinggi daripada nilai t yang dilaporkan sebesar 1,669, menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara variabel Disiplin (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y).

4.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Untuk memastikan apakah semua faktor independen secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen, digunakanlah uji simultan (uji-F). Kriteria: Jika Sig. $< 0,05$, yang menandakan adanya dampak simultan yang signifikan, maka H_0 ditolak.

Uji-F, yang kadang-kadang disebut uji simultan, digunakan untuk menilai dampak gabungan dari semua faktor independen, yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin (X2), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Faktor-faktor berikut digunakan untuk mengambil keputusan:

1. Jika nilai F yang dihitung lebih besar dari nilai F pada tabel atau ambang batas signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05, maka faktor-faktor independen tersebut secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 atau nilai f yang dihitung lebih kecil dari nilai f pada tabel, variabel-variabel independen secara keseluruhan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai f yang dihitung lebih besar dari nilai f pada tabel atau jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, faktor-faktor independen secara keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

Dengan menggunakan rumus derajat kebebasan pada pembilang, di mana $df_1 = k - 1$, dan pada penyebut, di mana $df_2 = n - k$ (n = jumlah responden), tentukan nilai tabel f pada tingkat signifikansi 5% (0,05), k = jumlah total variabel penelitian). Mengingat penelitian ini menggunakan tiga variabel dan 66 responden, perhitungannya adalah:

$$df_1 = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = 66 - 3 = 63$$

Berdasarkan nilai $df_1 = 2$ dan $df_2 = 63$ tersebut, maka diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 3,14.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F) – ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	1.238,950	2	619,475	206,156	0,000
Residual	189,308	63	3,005	—	—
Total	1.428,258	65	—	—	—

Sumber: (Olah Data SPSS, 2026)

Nilai F yang diperkirakan adalah 206,156 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 berdasarkan Tabel IV.18, Hasil Uji Simultan (Uji F) – ANOVA. Jika dibandingkan dengan nilai kritis, nilai F yang dihitung jauh melampaui nilai F pada tabel ($206,156 > 3,14$), dan tingkat signifikansi juga memenuhi persyaratan karena nilainya lebih kecil dari ambang batas signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Faktor-faktor independen, Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), baik secara terpisah maupun bersama-sama, memiliki dampak positif dan signifikan terhadap variabel dependen, Kinerja Karyawan (Y).

4.4.3 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi menentukan seberapa besar variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model.

Tabel 10. Model Summary – Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,931	0,867	0,863	1,733

Sumber: (Olah Data SPSS, 2026)

Variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin (X_2), serta Kinerja Karyawan (Y), memiliki hubungan yang sangat kuat, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0,931 pada Tabel IV.20. Lingkungan kerja dan disiplin secara bersama-sama menjelaskan 86,7% variasi dalam kinerja karyawan, berdasarkan nilai R-kuadrat (R^2) sebesar 0,867. Sisanya sebesar 13,3% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam metodologi penelitian ini.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan pembahasan temuan penelitian ini adalah untuk mengaitkannya dengan gagasan-gagasan yang relevan dan penelitian-penelitian sebelumnya, serta untuk menafsirkan dan menjelaskan kesimpulan yang diperoleh dari analisis data. Penelitian ini mengkaji bagaimana kinerja karyawan (Y) di Kantor Bank Jakarta Cabang Utama Balaikota dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X_1) dan disiplin (X_2). Masing-masing hipotesis yang diuji dibahas sebagai berikut.

4.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dengan tingkat signifikansi 0,000, uji hipotesis pertama yang menggunakan uji-t (parsial) menghasilkan nilai-t sebesar 12,562. Nilai t yang dihitung juga lebih besar daripada nilai t kritis sebesar 1,669 ($12,562 > 1,669$), dan nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) di Kantor Bank Jakarta Cabang Utama Balaikota dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja (X_1). Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja, sebagaimana terlihat dari kontribusi parsial lingkungan kerja sebesar 53,2%.

Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Kantor Bank Jakarta Cabang Utama Balaikota sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Ruang kerja fisik yang dilengkapi dengan fasilitas, pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan yang memadai memberikan kenyamanan yang dibutuhkan pekerja untuk menyelesaikan tugas mereka. Sementara itu, aspek non-fisik di tempat kerja, seperti hubungan yang baik antara rekan kerja dan manajemen, juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas pekerja. Hal ini sejalan dengan apa yang telah disebutkan sebelumnya.

Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Sondakh (2023) Temuan Sondakh (2023), yang meneliti pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Cabang Utama Balaikota PT. Bank Sinarmas Tbk di Manado, menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan temuan penelitian ini. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, kondisi kerja di masing-masing lokasi penelitian, atau ukuran dan lokasi perusahaan yang diteliti. Terlepas dari perbedaan-perbedaan tersebut, penelitian ini secara umum mendukung gagasan bahwa karyawan akan berkinerja lebih baik jika pemberi kerja memperbaiki lingkungan kerja

4.5.2 Pengaruh Kedisiplinan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dengan menggunakan uji-t (parsial), hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan nilai t sebesar 12,634 pada tingkat signifikansi 0,000. Nilai t yang dihitung juga lebih besar daripada nilai t kritis sebesar 1,669 ($12,634 > 1,669$), dan nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Akibatnya, H_2 diterima, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) di Kantor Bank Jakarta Cabang Utama Balaikota dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel kedisiplinan (X_2). Kedisiplinan ditemukan memiliki pengaruh sebesar 53,5% terhadap kinerja karyawan, yang serupa dengan pengaruh lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh yang sama pentingnya terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini menyatakan bahwa karyawan Bank Jakarta Kantor Cabang Utama Balaikota yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi ditandai dengan ketepatan waktu hadir, ketaatan pada peraturan perusahaan, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Hasil-hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fakhirah dkk. (2022) di Kantor Cabang Gambir PT Bank DKI di Jakarta Pusat, yang menemukan bahwa kedisiplinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikansi ($0,004 < 0,05$) dan nilai t ($3,057 >$ nilai t tabel ($2,024$)). Sebuah penelitian (Misbah dkk., 2023) mengenai dampak disiplin kerja terhadap kinerja pekerja harian di Balai Kota Jakarta juga menemukan hasil yang serupa, yaitu menunjukkan

pengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t >$ nilai t tabel ($11,6391 > 2,010$) serta kontribusi sebesar 73,83% terhadap kinerja karyawan. Kesamaan subjek penelitian—lembaga-lembaga di sekitar Balai Kota Jakarta—semakin memperkuat relevansi dan keandalan kesimpulan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan di Kantor Cabang Bank Mandiri Balai Kota Medan, Zamarra (2022) yang menemukan bahwa kinerja karyawan meningkat secara signifikan berkat disiplin kerja. Semakin disiplin seseorang, semakin baik kinerjanya. Demikian pula, di Kantor Cabang Citra Towers Kemayoran PT Bank BCA, penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak parsial, positif, dan substansial terhadap kinerja staf. Konsistensi hasil penelitian-penelitian terkait ini menyoroti pentingnya disiplin dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, terutama di industri perbankan.

4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kedisiplinan (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga yang menggunakan uji-F (simultan), nilai-F yang dihitung sekitar 206,156 dan tingkat signifikansi kira-kira 0,000. Ambang batas signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sedangkan nilai F yang dihitung lebih besar dari 3,14 ($206,156 > 3,14$). Oleh karena itu, H_3 diterima, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan disiplin (X2) memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Kantor Bank Jakarta Cabang Utama Balaikota. Lingkungan kerja dan disiplin secara bersama-sama berkontribusi sebesar 86,7% terhadap variasi kinerja karyawan, menurut temuan uji koefisien determinasi simultan, yang menghasilkan nilai R-kuadrat (R^2) sebesar 0,867. Faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam metodologi penelitian ini, seperti budaya perusahaan, kepemimpinan, gaji, dan motivasi kerja, berkontribusi terhadap 13,3% sisanya. Selain itu, hubungan yang sangat signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0,931, yang mengindikasikan bahwa kedua elemen ini secara bersama-sama merupakan prediktor yang kuat terhadap kesuksesan karyawan.

Selain itu, $Y = a + 0,391X_1 + 0,339X_2$ adalah persamaan regresi linier berganda yang diperoleh. Berdasarkan hal ini, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,391 unit untuk setiap kenaikan satu unit dalam lingkungan kerja dan sebesar 0,339 unit untuk setiap kenaikan satu unit dalam disiplin (dengan asumsi lingkungan kerja tetap konstan). Hal ini menggambarkan bagaimana kedua elemen tersebut saling berpadu untuk meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Bank Jakarta Cabang Utama Balaikota.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Sondakh (2023), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan di PT Bank Sinarmas Tbk. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi, dipadukan dengan lingkungan kerja yang ramah dan mendukung, dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Selain itu, Ibrahim (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Cabang Citra Towers Kemayoran PT Bank BCA. Konsistensi hasil-hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung merupakan hal yang diperlukan untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal di sektor perbankan.

Sebuah penelitian Fakhirah dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa pengawasan dan hukuman memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Cabang Gambir PT Bank DKI di Jakarta Pusat, dengan nilai signifikansi (sig) sebesar $0,000 < 0,05$, semakin memperkuat kesimpulan ini. Temuan signifikan mengenai dampak gabungan antara kondisi kerja dan karakteristik manajerial terhadap kinerja karyawan ini masih relevan hingga saat ini., meskipun variabel dalam penelitian itu berbeda (pengawasan kerja, bukan lingkungan kerja). Secara keseluruhan, penelitian ini mendukung gagasan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Cabang Utama Bank Jakarta Balaikota sebaiknya dilakukan secara menyeluruh dengan menanamkan budaya disiplin di antara staf dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan-kesimpulan berikut ini diperoleh dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja (X1) dan kedisiplinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Bank Jakarta Kantor Cabang Utama Balaikota yang berlokasi di Balai Kota Jakarta. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 66 responden dan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja di Kantor Bank Jakarta Cabang Utama Balaikota (X1). H_1 diterima karena nilai t yang

dihitung sebesar 12,562 lebih besar daripada nilai t kritis sebesar 1,669 ($12,562 > 1,669$) pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel lingkungan kerja (X1). Koefisien determinasi parsial (R -kuadrat) lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), yaitu sebesar 53,2%, menunjukkan seberapa signifikan pengaruh tersebut.

Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kedisiplinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t yang dihitung sebesar 12,634, yang lebih besar daripada nilai t kritis sebesar 1,669 ($12,634 > 1,669$), yang mengindikasikan bahwa H_2 diterima dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa variabel kedisiplinan (X2) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dampak ini terlihat pada koefisien determinasi parsial kedisiplinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), yang sebesar sekitar 53,5%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin memengaruhi kinerja karyawan hampir sama besarnya dengan lingkungan kerja, sedangkan 46,5% sisanya berasal dari faktor-faktor lain seperti budaya perusahaan dan gaji. Ini menunjukkan bahwa disiplin memengaruhi kinerja karyawan hampir sama besarnya dengan lingkungan kerja, dengan faktor lain seperti budaya perusahaan dan gaji mempengaruhi sisa 46,5%. Dengan kata lain, pekerja yang menunjukkan tingkat disiplin tinggi yang terlihat dari ketepatan waktu, komitmen terhadap kebijakan perusahaan, dan tanggung jawab menyelesaikan tugas cenderung tampil maksimal.

Di Kantor Bank Jakarta Cabang Utama Balaikota yang berlokasi di Balai Kota Jakarta, hasil uji hipotesis mengenai pengaruh gabungan lingkungan kerja (X1) dan kedisiplinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan adanya pengaruh positif dan cukup signifikan. Pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, H_3 diterima karena nilai F yang dihitung sebesar 206,156 jauh melampaui nilai ambang batas F sebesar 3,14 ($206,156 > 3,14$). Kekuatan dampak simultan ini ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R -kuadrat) sebesar 0,867, atau 86,7%. Hal ini menunjukkan bahwa 86,7% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama, sedangkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini menyumbang 13,3% dari total. Sementara itu, 13,3% dari total tersebut dikaitkan dengan faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa dua faktor yang sangat penting dan dominan yang memengaruhi lingkungan kerja para pegawai di Kantor Bank Jakarta Cabang Utama Balaikota adalah lingkungan kerja yang kondusif dan tingkat disiplin yang tinggi.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis serta kesimpulannya, maka terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan, yakni Pihak Manajemen Bank Jakarta Kantor Cabang Utama Balaikota diharapkan harus terus fokus membuat lingkungan kerja yang ramah dan mendukung. Secara fisik, ini termasuk memiliki semua fasilitas untuk operasional sehari-hari, lingkungan kerja yang bersih, pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik dan sarana kerja yang lebih memadai lagi, seperti pengadaan penambahan jumlah mobil operasional ataupun pemaksimalan penggunaan mobil operasional yang sudah ada saat ini guna berjalannya operasional kerja karyawan yang semakin baik. Di sisi non-fisik, para pemimpin diharapkan membangun komunikasi yang harmonis dan terbuka terhadap bawahannya serta antara karyawan kepada atasan mereka, sehingga staf merasa nyaman, termotivasi, dan bisa menyelesaikan tugasnya dengan sukses dan efisien. Pihak manajemen Bank Jakarta Kantor Cabang Utama Balaikota diharapkan terus memperkuat budaya disiplin di kalangan seluruh karyawan melalui penerapan aturan dan kebijakan yang jelas, konsisten, serta adil. Penegakan kedisiplinan dapat dilakukan melalui pengawasan yang teratur, pemberian sanksi yang tegas dan proporsional bagi karyawan yang melanggar aturan, serta pemberian apresiasi atau penghargaan bagi karyawan yang secara konsisten menunjukkan disiplin kerja yang baik. Selain itu, pimpinan diharapkan dapat menjadi teladan dalam hal kedisiplinan agar seluruh karyawan termotivasi untuk mengikuti dan mempertahankan perilaku disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kepada Para Peneliti di masa yang akan datang, disarankan agar para peneliti yang tertarik pada kinerja karyawan memperluas cakupan penelitian mereka dengan memasukkan variabel-variabel tambahan yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi, guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- Anindya, O., & Rahman, A. (2026). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Newton Education Center. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(4), 711–718. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i4.516>
- Clarissa, E., & Rani, R. (2026). Pengaruh Kepimimpinan Situasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(4), 688–695. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i4.515>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2).
- Fakhirah, J., Ariwibowo, P., & Anco, A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir-Jakarta Pusat. *Sosio E-Kons*, 14(2), 117. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v14i2.11863>
- Husaini, A. Z. P., Elvira, L., & Revita, M. L. D. E. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping pada PT Claro Kreasi Abadi. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Cakrawarti*, 1(2), 233–247. <https://doi.org/10.67183/jmac.v1i2.33>
- Ibrahim, N. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA. *Jurnal Dinamika DotCom*, 7(2), 121–130.
- Imam Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1st ed., Vol. 4). PT RagaGrafindo Persada.
- Manurung, E., & Savitri, S. I. (2025). *Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Central Asia Bumi the Effect of Physical Work Environment and Work Discipline on Employee Performance of Pt Bank Central Asia Bumi Serpong Damai*. 4786–4797.
- Misbah, M., Yogatama, L. D., Alghifari, M., & Tohir, M. J. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Harian Lepas Pada Balaikota DKI Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(02), 47–54. <https://doi.org/10.58471/jeami.v2i02.400>
- Muh. Agum Nasir, Hasibuddin, & Akhmad Syahid. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *KENDALI: Economics and Social Humanities*, 2(1), 28–41. <https://doi.org/10.58738/kendali.v2i1.287>
- Rachman, P. S. H., & Rastryana, U. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap DisiplinPegawa. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(2).
- Rahayu, S. T., Ismail, I., Madura, U. T., & Inda, P. T. (2024). *Pengaruh kinerja karyawan terhadap suksesnya suatu perusahaan*. 2(12).
- Ramadhani, J. (2022). Pengaruh komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1505–1513. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2669>
- Sondakh, G. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>