

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan didirikan adalah untuk memberikan kesejahteraan bagi *stakeholder*, yaitu mereka yang terlibat dalam aktivitas Perusahaan baik yang langsung maupun tidak langsung (Kasmir, 2018: 2).

Sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lainnya seperti modal karena pengelolaan sumber daya manusia sendiri untuk mendapatkan karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas dalam rangka mencapai tujuan dan mempertahankan eksistensinya dimasa yang akan datang.

Dalam hal ini dapat dikatakan untuk memperoleh laba seperti yang diinginkan, maka Perusahaan harus didukung seluruh sumber daya yang dimilikinya, baik berupa sumber daya asset (harta) maupun sumber daya manusianya. Yang paling penting dalam hal ini adalah dukungan dari seluruh sumber daya manusianya (SDM) yang dimilikinya karena sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas Perusahaan (Kasmir, 2018: 3).

Pemimpin harus mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan karyawan yang berkinerja tinggilah, Perusahaan mampu menghasilkan laba yang optimal. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun (Sutrisno, 2016: 7).

PT Bank KB Bukopin, Tbk merupakan salah satu Lembaga keuangan yang juga berusaha untuk meningkatkan jumlah nasabah, mengingat pentingnya jumlah nasabah dalam mendukung eksistensi perusahaan. PT Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Cabang Unit A. Rivai Palembang sebuah perusahaan perbankan yang

berdiri di Palembang pada tanggal 17 Juni 1996 yang berlokasi di Jalan Kapten A. Rivai No. 5 Palembang.

Pada awal berdiri karyawan PT Bank KB Bukopin, Tbk Palembang hanya terdiri dari beberapa orang saja, mengingat kantor yang ada hanya kantor cabang utama, seiring berkembangnya dunia perbankan maka PT Bank KB Bukopin mulai membuka Kantor Cabang Pembantu 16 Ilir yang beralamat di Jalan Masjid Lama No. 169 Palembang dan disusul dengan dibukanya Kantor Cabang Pembantu Ilir Barat Permai yang beralamat di Komplek Ilir Barat Permai Blok D1 No. 58 Kelurahan 24 Ilir Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang.

Dengan bertambahnya kantor cabang pembantu maka karyawan di PT Bank KB Bukopin, Tbk juga mengalami pertumbuhan yang pesat. Maka semakin banyak aktivitas kerja yang diperlukan. Oleh karena itu, perusahaan juga perlu mempertahankan sumber daya manusia dengan menyediakan lingkungan kerja. Lingkungan kerja ialah contoh aspek yang berpengaruh rendah dan tingginya kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif adalah hal yang dapat meningkatkan hasil kinerja yang memuaskan para karyawan tentu hal tersebut akan meningkatkan kinerja dari karyawan. sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja para pegawai dan secara tidak langsung juga menurunkan produktifitas perusahaan.

Dalam mencapai kinerja karyawan diperlukannya fasilitas yang memadai untuk memberikan kepuasan dan kenyamanan bagi PT Bank KB Bukopin, Tbk., Kantor Cabang Unit A. Rivai Palembang. Adapun beberapa fasilitas yang disediakan untuk membantu proses bekerja karyawan pada PT Bank KB Bukopin, Tbk., Kantor Cabang Unit A. Rivai Palembang yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Fasilitas PT Bank KB Bukopin, Tbk Kantor
Cabang Unit A. Rivai Palembang

Keterangan	Kuantitas
Pendingin Ruangan	31 buah
Meja	60 buah
Printer	25 buah

Lanjutan Tabel 1.1

Komputer	41 buah
Mesin Fotocopy	1 buah
Mesin Penghancur Kertas	5 buah
Telepon	20 buah
<i>Filling Cabinet</i>	85 buah
Mesin Absensi	1 buah

Sumber: Diolah dari Sarana Logistik, Data Fasilitas PT Bank KB Bukopin, Tbk Kantor Cabang Unit A. Rivai Palembang, 2022

Aktivitas dapat berjalan dengan baik karena adanya kinerja karyawan yang optimal dengan lingkungan kerja yang nyaman pula. Selain faktor lingkungan kerja, kedisiplinan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara tepat waktu berdampak pada kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki sikap disiplin kerja, maka rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan akan berjalan dengan optimal. Sikap disiplin juga dapat mendorong kepuasan kerja, semangat kerja sehingga dapat menciptakan tujuan dari perusahaan tersebut. Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan Perusahaan, yang membuatnya secara sukarela mengikuti aturan dan peraturan perusahaan (Sutrisno, 2016: 87).

Disiplin terhadap karyawan PT Bank KB Bukopin, Tbk Kantor Cabang Unit A. Rivai Palembang, sebagaimana bisa dilihat pada Tabel 1.2 yaitu hasil dari rekapitulasi absensi karyawan pada PT Bank KB Bukopin, Tbk Kantor Cabang Unit A. Rivai Palembang Tahun 2022, sebagai berikut:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Data Absensi Karyawan Tahun 2022

No.	Bulan	Nama Karyawan	Keterangan	
			Izin	Terlambat
1.	Januari	Arie Syafrianto	-	3
		Cendy Ayu Permata Sari	-	4
		Darisma Veronita	-	1
		Feby Irawan	-	3
		Hendra Gunawan	-	1
		Herty Novanda Sari	-	2
		Heryani	-	1
		Idham Johandi	-	1

Lanjutan Tabel 1.2

		Johan Wahyudi	-	2		
		M. Ali Lutfi	-	2		
		M. Fari Frasetya Fauzi	-	4		
2.	Februari	Cendy Ayu Permata Sari	-	5		
		Dwi Maulidia Sona	-	1		
		Feby Irawan	-	1		
		Herty Novanda Sari	-	1		
		Idham Johandi	-	3		
		M. Adi Wijaya	-	2		
		M. Fari Frasetya Fauzi	-	4		
		Nipra Susanti	-	1		
		Norwan Royan Diko	-	2		
		3.	Maret	Arie Syafrianto	-	4
				Cendy Ayu Permata Sari	-	3
Darisma Veronita	-			1		
Dwi Maulidia Sona	-			4		
Efriawan Ishak	-			3		
Feby Irawan	-			1		
Hendra Gunawan	-			1		
Idham Johandi	-			2		
M. Adi Wijaya	-			1		
M. Ali Lutfi	-			2		
M. Fari Frasetya Fauzi	-			3		
Norwan Royan Diko	-			1		
4.	April			Abdul Karim	-	3
		Ando Risky Ramadon	-	5		
		Arie Syafrianto	-	2		
		Budi Hariawan	-	2		
		Cendy Ayu Permata Sari	-	4		
		Clara Roza Febriani	-	1		
		Darisma Veronita	-	2		
		Dea Febrina Putri	-	1		
		Dedi Ariyansah	-	2		
		Desprima Sari	-	1		
		Dwi Maulidia Sona	-	3		
		Edwin Bimaldi	-	2		
		Efriawan Ishak	-	3		
		Feby Irawan	-	2		
		Helly Dwi Octasari	-	1		
		Hendra Gunawan	-	1		
		Heryani	-	1		
		Idham Johandi	-	2		
		Johan Wahyudi	-	5		

Lanjutan Tabel 1.2

		Kharina Anggita Sari	-	2
		Khisna Putri	-	1
		Lia Handayani	-	1
		M. Adi Wijaya	-	2
		M. Ali Lutfi	-	5
		M. Fari Frasetya Fauzi	-	7
		M. Ferdian Syahputra	-	1
		Mulkan Aziman	-	2
		Norwan Royan Diko	-	2
5.	Mei	Abdul Karim	-	1
		Ando Risky Ramadan	-	2
		Budi Hariawan	-	1
		Cendy Ayu Permata Sari	-	3
		Darisma Veronita	-	2
		Dedi Ariyansah	-	1
		Idham Johandi	-	2
		Johan Wahyudi	-	1
		Kharina Anggita Sari	-	1
		M. Ali Lutfi	-	1
		M. Fari Frasetya Fauzi	-	5
		Munarco Maladi	-	1
		Norwan Royan Diko	-	1
		6.	Juni	Ando Risky Ramadan
Arie Syafrianto	-			2
Cendy Ayu Permata Sari	-			4
Clara Roza Febriani	-			3
Darisma Veronita	-			1
Dea Febrina Putri	-			1
Edwin Bimaldi	-			1
Efriawan Ishak	-			3
		Feby Irawan	-	2
		Hendra Gunawan	-	1
		Herty Novanda Sari	-	2
		Heryani	-	1
		Johan Wahyudi	-	2
		Khisna Putri	-	1
		M. Ali Lutfi	-	1
		M. Fari Frasetya Fauzi	-	2
7.	Juli	Abdul Karim	-	1
		Ando Risky Ramadan	-	2
		Arie Syafrianto	-	1
		Budi Hariawan	-	4
		Cendy Ayu Permata Sari	-	3

Lanjutan Tabel 1.2

		Darisma Veronita	-	4
		Dea Febrina Putri	-	1
		Dedi Ariyansah	-	1
		Desprima Sari	-	1
		Dwi Maulidia Sona	-	1
		Edwin Bimaldi	-	1
		Feby Irawan	-	4
		Helly Dwi Octasari	-	1
		Hendra Gunawan	-	1
		Herty Novanda Sari	-	2
		Heryani	-	1
		Idham Johandi	-	2
		Jihan Balqist Harosa	-	1
		Johan Wahyudi	-	1
		Kharina Anggita Sari	-	2
		Khisna Putri	-	1
		Lia Handayani	-	1
		M. Adi Wijaya	-	1
		M. Ali Lutfi	-	1
		M. Fari Frasetya Fauzi	-	3
		M. Ferdian Syahputra	-	2
		Mulkan Aziman	-	1
8.	Agustus	Ando Risky Ramadan	-	2
		Cendy Ayu Permata Sari	-	3
		Dedi Ariyansah	-	2
		M. Ali Lutfi	-	1
9.	September	Idham Johandi	-	1
		Ruri Prawira	-	2
		Darisma Veronita	-	1
10.	Oktober	Edwin Bimaldi	-	2
		Abdul Karim	-	2
		Jihan Balqist Harosa	-	2
11.	November	Hendra Gunawan	-	1
		Norwan Royan Diko	-	1
		Ando Risky Ramadan	-	1
12.	Desember	Kharina Anggita Sari	-	1
		Feby Irawan	-	2

Sumber: Diolah dari Divisi HRD, Data Rekap Absensi PT Bank KB Bukopin, Tbk Kantor Cabang Unit A. Rivai Palembang, 2022.

Pada Tabel 1.2 diatas dapat dilihat Jumlah Karyawan yang tidak disiplin tertinggi pada bulan April dengan jumlah 28 Karyawan dengan total 66 kali

keterlambatan, pada bulan-bulan selanjutnya jumlah Karyawan yang terlambat menurun. Untuk menghindari keterlambatan pada karyawan, perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar sesuai dengan tingkatan yang ditetapkan.

Dalam kaitannya kinerja karyawan pada suatu perusahaan memiliki pencapaian pada masing-masing divisi. Pencapaian kinerja adalah sebuah target kerja karyawan yang telah dicapai untuk mengetahui peningkatan yang telah dilakukan. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Apakah pencapaian telah sesuai dengan ketentuan suatu perusahaan. Adapun pencapaian kinerja karyawan pada PT Bank KB Bukopin, Tbk Kantor Cabang Utama Palembang Tahun 2022.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Pencapaian Kinerja Karyawan PT Bank KB Bukopin, Tbk Kantor Cabang Utama Palembang Tahun 2022

No.	Nama	Divisi	Pencapaian
1.	Ronald Siregar	Consumer AO	117.43%
2.	Khairina Anggita Sari	Consumer AO	82.23%
3.	Zulkifli	RBO/PBO	2.47%
4.	Ria Anggeraini	RBO/PBO	19.83%
5.	Dea Febrina Putri	RBO/PBO	0.15%
6.	Jihan Balqist Harosa	RBO/PBO	1.54%
7.	Cendy Ayu Permata Sari	RBO/PBO	1.14%
8.	Desprima Sari	RBO/PBO	5.30%
9.	Johan Wahyudi	Personal Sales AO	82.65%
10.	Darisma Veronita	Personal Sales AO	87.90%
11.	Dwi Maulidia Sona	Personal Sales AO	82.81%
12.	Hendra Gunawan	Personal Sales AO	115.97%
13.	Septian Dwi Putra	Personal Sales AO	17.36%
14.	Novi Indriyasari	Personal Sales AO	82.26%
15.	Dedi Ariyansah	Personal Sales AO	73.76%
16.	Feby Irawan	Personal Sales AO	76.23%

Sumber: Diolah dari Divisi Supervisi PT Bank KB Bukopin, Tbk Kantor Cabang Utama A.

Rivai Palembang

Berdasarkan data rekapitulasi Pencapaian Kinerja Karyawan PT Bank KB Bukopin, Tbk Kantor Cabang Utama Palembang Tahun 2022, dapat diketahui

bahwa dari 16 orang karyawan hanya terdapat 2 karyawan yang memiliki pencapaian kinerja paling baik, 7 orang karyawan yang mendekati pencapaian kinerja, dan 7 orang karyawan yang pencapaian kinerja masih dibawah rata-rata. Dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan PT Bank KB Bukopin, Tbk Kantor Cabang Utama Palembang perlu ditingkatkan lagi bagi seluruh karyawan.

Dari latar belakang diatas maka pada kesempatan kali ini penulis tertarik untuk menulis laporan akhir dengan judul “**Analisis Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank KB Bukopin, Tbk Kantor Cabang Unit A. Rivai Palembang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dibuat rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank KB Bukopin, Tbk Kantor Cabang Utama A. Rivai Palembang
2. Apakah terdapat Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank KB Bukopin, Tbk Kantor Cabang Utama A. Rivai Palembang
3. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank KB Bukopin, Tbk Kantor Cabang Utama A. Rivai Palembang

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian mengenai Kepegawaian sangatlah luas, untuk menjaga agar pembahasan lebih terarah dan tidak terjadi penyimpangan dari perumusan masalah, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian pada laporan ini yaitu Analisis Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank KB Bukopin, Tbk Kantor Cabang Utama A. Rivai Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan, Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Cabang Unit A. Rivai Palembang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Cabang Unit A. Rivai Palembang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Cabang Unit A. Rivai Palembang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Cabang Unit A. Rivai Palembang.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang berkaitan dengan topik yang dibahas yaitu pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi PT Bank KB Bukopin

Penelitian ini sebagai sarana dan masukan guna menjadi bahan evaluasi tentang pentingnya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Cabang Unit A. Rivai Palembang.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi landasan atau bahan informasi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang serupa dimasa yang akan datang.

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Pendekatan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis membatasi ruang lingkup penelitian. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Cabang Unit A. Rivai Palembang beralamat di Jl. Kapten A. Rivai Nomor 5, Sungai Pangeran, Ilir Timur I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30129 dengan ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan dengan obyeknya yaitu Karyawan tetap pada PT Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Cabang Unit A. Rivai Palembang.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut:

1.5.2.1 Jenis Data

a. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data berupa opini (pernyataan) atau penilaian, yang tidak berupa angka, melainkan berupa kata atau kalimat (Siregar, 2013: 16-17). Penulis mendapatkan data kualitatif melalui wawancara langsung dengan karyawan PT Bank KB Bukopin Tbk., Kantor Cabang Unit A. Rivai Palembang untuk mendapatkan informasi mengenai Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank KB Bukopin Tbk., Kantor Cabang Unit A. Rivai Palembang.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah informasi yang diperoleh berupa informasi hasil wawancara dengan informan (responden) yang telah ditentukan sebelumnya (Sinambela, 2021: 188). Analisis menggunakan Teknik kuantitatif dimaksudkan untuk melihat apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Bank KB Bukopin, Tbk. Kantor Cabang Utama A. Rivai Palembang.

1.5.2.2 Sumber Data

a. Data Primer

Pada penelitian ini, penulis mendapatkan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan dimana pertanyaan terlebih dahulu disediakan oleh peneliti. Untuk mendukung data dan informasi peneliti juga mengadakan wawancara secara langsung kepada karyawan pada PT Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Cabang Unit A. Rivai Palembang yang dijadikan objek penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder pada penelitian ini didapatkan dari informasi-informasi pada objek penelitian berupa dokumen yang diperoleh dari jurnal-jurnal, buku dan hasil penelitian orang lain yang telah dipublikasi dan berkaitan dengan pokok masalah penelitian.

1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan sebagai bahan penyusunan Laporan Akhir ini adalah sebagai berikut:

1.5.3.1 Riset Lapangan (*Field Research*)

a. Angket (Kuesioner)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang memungkinkan seorang analis untuk mengeksplorasi sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik orang-orang kunci dalam suatu organisasi yang mungkin terpengaruh oleh sistem yang diusulkan atau sistem yang ada (Siregar, 2013: 21). Dalam hal ini, responden merupakan karyawan pada PT Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Cabang Unit A. Rivai Palembang. Kuesioner yang akan dibuat berisikan sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan indikator lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh informasi/data untuk kepentingan penelitian melalui tanya jawab secara tatap muka antara

pewawancara dan responden dengan menggunakan alat yang disebut pedoman wawancara (Siregar, 2013: 18). Wawancara dilakukan untuk memperoleh data atau informasi sebanyak mungkin dan sejelas mungkin kepada subjek penelitian. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada pihak yang terkait yaitu karyawan pada PT Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Cabang Unit A. Rivai Palembang.

1.5.3.2 Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Riset Kepustakaan adalah metode penyusunan laporan dengan cara mengumpulkan dan menganalisis sumber data dalam sebuah buku maupun literasi yang terkait. Penulis mengumpulkan teori berupa data, informasi, buku dan jurnal yang berhubungan dengan masalah melalui media internet dan literasi lainnya.

1.5.4 Populasi dan Sampel

1.5.4.1 Populasi

Populasi adalah objek/item dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang peneliti terapkan pada penelitian dan kemudian menarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda alam lainnya (Sugiyono, 2018: 130). Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subyek atau objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja pada PT Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Cabang Unit A. Rivai Palembang sebanyak 57 orang.

1.5.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi dan karakteristik (Sinambela, 2021: 160). Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan perhitungan diatas, sampel yang menjadi responden penelitian yaitu

seluruh karyawan yang bekerja pada PT Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Cabang Unit A. Rivai Palembang.

1.5.5 Analisis Data

Dalam penelitian ini memerlukan beberapa metode penelitian yang merupakan salah satu langkah paling menentukan dari suatu penelitian, karena analisa data berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian. Analisis data dilakukan melalui tahap berikut ini:

1.5.5.1 Metode Kualitatif

Metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada post-positivisme atau filosofi bisnis, yang digunakan untuk mempelajari kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kuncinya. analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif adalah memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena, dan menemukan hipotesis (Sugiyono, 2017: 9-10)

1.5.5.2 Metode Kuantitatif

Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai suatu metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, dengan mempelajari populasi atau sampel tertentu, instrumen penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, tujuannya adalah untuk mendeskripsikan dan menguji hipotesis (Sugiyono, 2017: 15). Maka digunakan urutan pemberian skor menggunakan Skala Likert dengan tingkatan sebagai berikut:

Tabel 1.4
Skala Pengukuran Likert

No.	Skala Likert	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sinambela (2021: 237)

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk Menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan. Berikut beberapa metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini:

1. Uji Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel X_1 (Lingkungan Kerja) dan X_2 (Disiplin) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

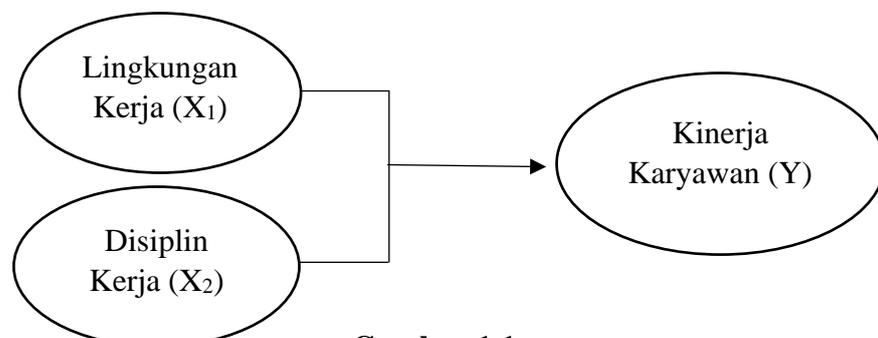
b_1 dan b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Disiplin

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja (X_1)
2. Variabel Disiplin (X_2)
3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)



Gambar 1.1
Kerangka Berfikir

Adapun Dimensi dan Indikator variabel Lingkungan Kerja, Disiplin dan Kinerja Karyawan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.5
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Sumber
Lingkungan Kerja (X_1)	Segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan	Penerangan	Likert	Indikator menurut Sedarmayanti dalam Budianto dan Amelia (2015: 108)
		Suhu Udara	Likert	
		Penggunaan Warna	Likert	
		Ruang Gerak	Likert	
		Kemampuan Bekerja	Likert	
Disiplin (X_2)	Sikap, tingkah laku, dan perbuatan karyawan dengan peraturan perusahaan untuk meningkatkan kesadaran agar	Hadir Tepat Waktu	Likert	Indikator Menurut Setiawan dalam Arif, Maulana, dan Lesmana dalam Nuraeni (2021: 60)
		Mengutamakan Kehadiran	Likert	
		Mentaati ketentuan jam kerja	Likert	
dapat bertanggung jawab		Mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien	Likert	
		Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya	Likert	
		Memiliki semangat kerja yang tinggi	Likert	
		Memiliki sikap yang baik, kreatif dan inovatif dalam bekerja	Likert	

Lanjutan Tabel 1.5

Kinerja Karyawan (Y)	Sebuah hasil kontribusi karyawan, baik secara positif/negatif terhadap pemenuhan tujuan perusahaan	Kualitas	Likert	Indikator Menurut Mayasari, Jovan, dan Rubi (2022: 96)
		Kuantitas	Likert	
		Ketepatan Waktu	Likert	
		Efektivitas	Likert	
		Kemandirian	Likert	
		Komitmen Kerja	Likert	

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2023

2. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner oleh penulis akan diuji validitasnya dengan Langkah pertama membuat klasifikasi, table yaitu Batasan mengenai variabel yang akan diukur. Kemudian menentukan terhadap konstruk apakah valid atau hipotesisnya maka dicari nilai r table dengan program SPSS. Nilai r hasil dibandingkan dengan r table.

1. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r table, maka variabel tersebut valid
2. Jika r hitung tidak positif dan r hitung $<$ r table. Maka variabel tersebut tidak valid.

3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Uji reliabilitas dilakukan pertama menentukan hipotesis. Kemudian r table dengan pengujian satu arah untuk mencari nilai r positif, dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

1. Jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60, maka kuesioner dinyatakan reliabel
2. jika nilai Cronbach's Alpha $<$ 0,60, maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, untuk melakukan pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan uji signifikan parsial (uji t) dan uji signifikan simultan (uji F), dan koefisien determinasi untuk melihat seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen dengan menggunakan program SPSS.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t untuk melihat variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial. Dalam hal ini uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin (X_2), terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial atau sendiri-sendiri. Melakukan pengujian dengan ditentukan hipotesis sebagai berikut:

Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan

H_0 : terhadap Kinerja Karyawan PT Bank KB Bukopin, Tbk Kantor Cabang Unit A. Rivai Palembang.

Variabel lingkungan berpengaruh signifikan terhadap

H_1 : Kinerja Karyawan PT Bank KB Bukopin, Tbk Kantor Cabang Unit A. Rivai Palembang.

Variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

H_2 : Kinerja Karyawan PT Bank KB Bukopin, Tbk Kantor Cabang Unit A. Rivai Palembang.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dilakukan dengan uji F. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin (X_2), secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Lingkungan Kerja dan Disiplin tidak berpengaruh secara
 H_0 : simultan terhadap Kinerja karyawan PT Bank KB Bukopin,
Tbk. Kantor Cabang Utama A. Rivai Palembang.

Lingkungan Kerja dan Disiplin berpengaruh secara simultan
 H_1 : terhadap Kinerja karyawan PT Bank KB Bukopin, Tbk.
Kantor Cabang Utama A. Rivai Palembang.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

“Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat hubungan antar variabel independen dan variabel dependen yang dinyatakan dalam bentuk persen” (Sugiyono, 2016: 250). Jika (R^2) diperoleh mendekati 1 maka dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya jika (R^2) mendekati 0 maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.