

Peranan Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Di Sidoarjo

Oleh:

Taris Dwi Wulandari

Dr. Kumara Adji Kusuma, S.Fil.L., CFP

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2023



Pendahuluan

Sektor perbankan berkembang sangat pesat di dunia termasuk di Indonesia salah satunya adalah Bank Indonesia (BNI) yang beroperasi di Indonesia dan sudah memiliki beberapa cabang di setiap daerah. Kegunaan utama perbankan Indonesia sebagai tempat penghimpun dan peyaluran dana masyarakat. Untuk mencapai tujuan perbankan tersebut, perlu diterapkan tambahan standar perilaku untuk mendukung pengelolaan sektor perbankan dalam hal kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja pegawai agar dapat tercapai kebijakan dan peraturan yang berlaku bagi pegawai dan dapat diterapkan.

Karena pentingnya karyawan dalam mencapai tujuan perlu untuk fokus pada karyawan yang lebih teliti dalam tugas yang mereka lakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Bank BNI memiliki aturan-aturan yang berlaku dan wajib diterapkan oleh lembaga yaitu aturan-aturan yang berkaitan dengan kedisiplinan, yang mempengaruhi lingkungan kerja dan kompetensi untuk memahami keterampilan setiap pegawai [3].

Pendahuluan

- Fenomena yang terjadi pada kedisiplinan bank negara indonesia (BNI) yaitu keterlambatan kerja karyawan, terdapat karyawan yang masih menunda pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan mereka. sehingga hal ini menyebabkan karyawan yang belum bias mengumpulkan tugasnya secara tepat waktu dan dapat menimbulkan penurunan kinerja yang mengakibatkan target yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai.
- Fenomena pada kompetensi ialah kemampuan staff yang masih kurang maksimal dalam menyusun laporan keuangan, staff bank yang lengah dalam melayani pelanggan dikarenakan pelanggan yang ramai, dan untuk karyawan baru masih ada yang kesulitan beradaptasi dengan pemahaman pada penggunaan teknologi digital.

Pendahuluan

- Selain itu, fenomena dari lingkungan kerja yaitu adanya ruang kerja yang masih kurang luas pada bagian back office dan marketing dikarenakan ada penambahan pegawai tetapi ruangan belum ada perluasan yang dapat membatasi pergerakan saat bekerja serta dapat membuat kurang nyaman.
- Fenomena lainnya terhadap kinerja karyawan yaitu masih adanya pegawai yang terlambat dalam penyampaian pelaporan mingguan, dan masih ada karyawan yang belum memenuhi target pekerjaan sehingga mengakibatkan kinerja yang kurang akurat dari pelaksanaan tugasnya.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)



Rumusan masalah

Peranan Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Di Sidoarjo



Pertanyaan penelitian

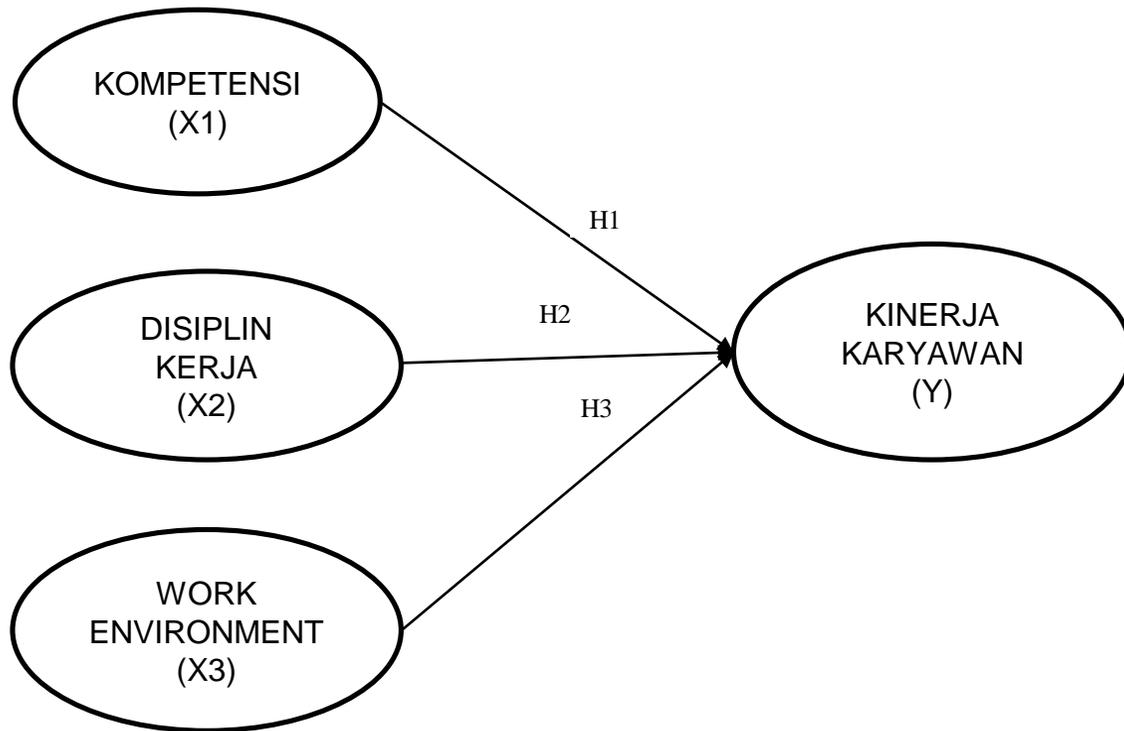
Apakah kompetensi, disiplin kerja, Dan Work Environment Berpengaruh terhadap kinerja karyawan



Kategori SDGs

penelitian ini berfokus pada *sustainable development goals* pilar pembangunan ekonomi pada poin 8 yakni pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi

Kerangka Konseptual



- H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H3 : Work environment berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Metode

• Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dari definisi masalah dan konteks yang ditetapkan. yang bersifat korelasi. Yang dimaksud dengan “penelitian korelasi” adalah suatu pengamatan yang dilakukan untuk mengetahui atau menentukan hubungan antara dua variabel maupun lebih yakni variabel bebas (independent variabel) dan satu variabel terikat (dependent variabel).

Populasi Dan sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Adapun teknik pembambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik purposive sampling. Sampel diambil secara acak dan hanya beberapa orang karyawan berdasarkan kisi-kisi atau batas-batas yang telah ditentukan peneliti.

Teknik Analisis Data

Adapun analisa data yang digunakan oleh peneliti adalah SPSS statistics 25.

Hasil

Uji Validitas

Variabel	Item Question	Sig 2 tailed	Pearson (r tabel = 0,195)	Inf
Kompetensi (X1)	1	0,000	0,704	Valid
	2	0,000	0,757	Valid
	3	0,000	0,813	Valid
	4	0,000	0,562	Valid
	5	0,000	0,682	Valid
Disiplin Kerja (X2)	1	0,000	0,837	Valid
	2	0,000	0,915	Valid
	3	0,000	0,932	Valid
Lingkungan kerja (X3)	1	0,000	0,795	Valid
	2	0,000	0,818	Valid
	3	0,000	0,889	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,000	0,820	Valid
	2	0,000	0,906	Valid
	3	0,000	0,913	Valid
	4	0,000	0,747	Valid

Hasil

Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0,717	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,873	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,765	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,867	Reliabel

Hasil

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,46028955
	Absolute	,054
Most Extreme Differences	Positive	,054
	Negative	-,045
	Test Statistic	,054
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,599	,377		1,589	,115		
	KOMPETENSI	,072	,023	,067	3,159	,002	,628	1,592
	DISIPLIN KERJA	1,116	,024	,939	46,225	,000	,683	1,465
	LINGKUNGAN KERJA	,048	,020	,042	2,372	,020	,898	1,114

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Uji Linearitas

Variabel	Deviation from Linearity	Keterangan
Kompetensi	0,052	Linear
Disiplin Kerja	0,062	Linear
Lingkungan Kerja	0,128	Linear

Hasil

Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,599	0,377		1,589	0,115
	KOMPETENSI	0,072	0,023	0,067	3,159	0,002
	DISIPLIN KERJA	1,116	0,024	0,939	46,225	0,000
	LINGKUNGAN KERJA	0,048	0,020	0,042	2,372	0,020

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil

Koefisien
Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,986 ^a	0,973	0,972	0,467

Pembahasan

- **Kompetensi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang telah dirumuskan dapat diterima. Hasil ini dibuktikan melalui uji statistik deskriptif yang dilihat dari penelitian responden terhadap pernyataan variabel kompetensi yang menjelaskan bahwa meningkatnya kompetensi kerja akan meningkatkan kinerja karyawannya pada sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi maka akan bekerja sesuai dengan keterampilan yang dimiliki sehingga target pekerjaan dapat terpenuhi. Kompetensi yang optimal sangatlah penting untuk diraih agar tujuan perusahaan dapat berjalan sukses seperti halnya bank BNI di Sidoarjo senantiasa melakukan evaluasi secara berkala disetiap jabatan agar dapat meningkatkan kinerja pada seorang karyawan. Salah satunya terkait pelayanan kepada nasabah yang dilakukan seorang teller. Seorang teller akan bertemu nasabah untuk melakukan transaksi keuangan dan teller bertanggung jawab untuk melayani dengan melakukan komunikasi yang baik, sabar dan murah senyum agar nasabah senang dengan pelayanan pada bank BNI. Oleh karena itu Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian oleh Dian Pratiwi (2017) [5], Krisnawati dan Bagia (2021) [6] serta Vaidatul Aulia (2021) [7].

Pembahasan

- **Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang telah dirumuskan dapat diterima. Hasil ini dibuktikan melalui uji statistik deskriptif yang dilihat dari penelitian responden terhadap pernyataan variabel disiplin kerja yang baik pada seorang karyawan mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan perusahaan seperti Pihak manajemen membentuk tim untuk mengawasi kedisiplinan karyawan bank BNI di Sidoarjo. Permasalahan presensi masuk dan pulang kerja yang harus diperhatikan agar produktivitas karyawan dapat terlaksana secara maksimal. Selain itu, pemimpin cabang memberikan ketegasan terkait peraturan perusahaan agar selalu ditaati serta memberikan sanksi bagi pelanggarnya. Adanya kepatuhan dan kedisiplinan karyawan dapat meningkatkan peluang untuk mencapai target lebih cepat sehingga kinerja karyawan akan meningkat juga. Karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. seperti penelitian oleh Muhamad Ekhsan (2019) [8], Viviana dan Haryani (2018) [9], Prasetyo dan Marlina (2019) [10].

Pembahasan

- **Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang telah dirumuskan dapat diterima. Hasil ini dibuktikan melalui uji statistik deskriptif yang dilihat dari penelitian responden terhadap pernyataan variabel Lingkungan kerja yang dapat menciptakan suasana nyaman dan senang akan berdampak baik pada karyawan tersebut, di Bank BNI mempunyai fasilitas yang nyaman serta ruangan yang dingin sehingga dapat meningkatkan kinerja pada karyawannya. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang ditentukan Oleh perusahaan. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dikemukakan oleh Limbong dkk (2022) [11], Septyanti dan Wahyuati (2022) [12] serta Andi Jusdiana dkk (2022) [13].

Temuan Penting Penelitian

1. Hasil ini sejalan dengan penelitian Dian Pratiwi (2017) [5], Krisnawati dan Bagia (2021) [6] serta Vaidatul Aulia (2021) [7]. Yang berpendapat bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil ini sejalan dengan penelitian Muhammad Ekhsan (2019) [8], Viviana dan Haryani (2018) [9], Prasetyo dan Marliana (2019) [10]. yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil ini sejalan dengan penelitian Limbong dkk (2022) [11], Septyanti dan Wahyuati (2022) [12] serta Andi Jusdiana dkk (2022) [13]. Yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian

- Untuk mengetahui hasil Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- Untuk mengetahui hasil Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- Untuk mengetahui hasil Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Referensi

- C. Parwansah, R. Aprianto, Nasruddin and Supriyanto, "Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tetap Dengan Kompetensi sebagai Variabel Moderasi Pada Bank BNI Cabang Utama Lubuklinggau," *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMAK)*, vol. 1, no. 2, pp. 101-114, 2022.
- M. S. Hasibuan, *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- M. Erwansyah, Sulastini and Hereyanto, "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Survey pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara)," *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, pp. 32-40, 2018.
- M. Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadameidia Group, 2018.
- D. Pratiwi, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar," *Jurnal Maker*, vol. 3, no. 1, pp. 73-81, 2017.
- K. Krisnawati and I. Bagia, "Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Bisma : Jurnal Manajemen*, vol. 7, no. 1, pp. 29-38, 2021.
- V. Aulia, "Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Hamatek Indo Bekasi," *JIMEN : Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, vol. 1, no. 2, pp. 158-168, 2021.
- M. Ekhsan, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, vol. 13, no. 1, pp. 1-13, 2019.

Referensi

- E. N. Viviana and Haryani, "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Cipta Karisma Semarang," *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, vol. 25, no. 45, pp. 52-68, 2018.
- E. T. Prasetyo and P. Marlina, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, vol. 3, no. 1, pp. 21-30, 2019.
- S. Limbong, Solehudin and D. Supriyadi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Jababeka Kabupaten Bekasi," *COSTING : Journal of Economic, Business and Accounting*, vol. 5, no. 2, pp. 1468-1484, 2022.
- W. L. Septyanti and A. Wahyuati, "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, pp. 1-17, 2022.
- A. J. Ahmad, Mappamiring and N. Mustari, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba," *Journal Unismuh*, vol. 3, no. 1, pp. 287-298, 2022.
- A. D. Satedjo and S. Kempa, "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Modern Widya Tachnical Cabang Jayapura," *AGORA*, vol. 5, no. 3, 2017.
- R. Fadillah, Sulastini and N. Hidayati, "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin," *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, vol. 6, no. 1, pp. 1-9, 2017.

Referensi

- Hendra and E. B. Indriati, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Siulak Gedang Kabupaten Kerinci," *Kolektivita*, vol. 5, no. 1, pp. 14-28, 2022.
- Y. Liana, "Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai," *Inspirasi : Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, vol. 17, no. 2, pp. 316-326, 2020.
- W. L. Septyanti, "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, vol. 11, no. 6, pp. 1-17, 2022.
- A. Ruky, *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006.
- S. Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Penerbit Mandar Maju, 2009.
- Nitisemito, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- Rivai and E. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- H. J. Bernadi and J. E. Russel, *Human Resource Management*, Singapura: Mc Graw Hill, 1993.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2007.

Letter of Acceptance (LoA)



Yayasan Riset & Pengembangan Intelektual (YRPI)

Nomor AHU-0015601.AH.01.04.Tahun 2019

MSEJ : Management Studies and Entrepreneurship Journal

(Index SSI (2715-7400); Price IAHH (2715-7411))

Sebelumnya SINTA 4 berbecasua SE 04/R/AP17/2021 Tentang Peringkat Abstraksi (Surat Resmi Periode 0 Tahun 2021)



No : 694/MSEJ/YRPI/2023
Perihal : Letter of Acceptance (LoA)

Kepada Yth

Penulis : Taris Dwi Wulandari¹, Kumara Adji Kusuma^{2*}, Vera Firdaus³

Judul Naskah : PERANAN KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN WORK ENVIRONMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BNI DI SIDOARJO

Afiliasi : Universitas Muhammadiyah Sidoarjo^{1,2,3}

Berdasarkan hasil penilaian tim editorial jurnal MSEJ : Management Studies and Entrepreneurship Journal terhadap naskah bapak/ibu yang telah disubmit, Maka bersama surat ini kami putuskan bahwa naskah anda telah **diterima**. Sebagai informasi bahwa naskah bapak/ibu akan di terbitkan pada Jurnal MSEJ Volume 4 No 6 Tahun 2023 (Oktober 2023)

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih

Pekanbaru, 24 Juli 2023

Chief Editor



Dr. Astri Ayu Purwati, B.Sc., M.Sc



Tautan Jurnal : <https://journal.stppika.com/index.php/msej/sidos>



