

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA BANK BRI KANTOR CABANG MANADO

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK DISCIPLINE, AND WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE AT BANK BRI, MANADO BRANCH OFFICE

Oleh:

Beiferly Tamara Lompoliuw¹
Bernhard Tewal²
Mac Donald Walangitan³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

[1beiferly.tamara@gmail.com](mailto:beiferly.tamara@gmail.com)

[2bernhardtewal@unsrat.ac.id](mailto:bernhardtewal@unsrat.ac.id)

[3macdonaldw08@gmail.com](mailto:macdonaldw08@gmail.com)

Abstrak: Penelitian ini berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bank BRI Kantor Manado. Latar belakang penelitian ini adalah Budaya Organisasi sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Setiap organisasi selalu berusaha untuk dapat mencapai tujuannya. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran sebagai subyek pelaksana kegiatan dan kebijakan operasional suatu organisasi, perusahaan, badan ataupun sejenisnya. Selain itu, guna meningkatkan kinerja organisasi selain dari faktor SDM, diperlukan budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

Abstract: This research is entitled The Influence of Organizational Culture, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance of the Employees of BRI Bank Manado Office. The background of this research is Organizational Culture as one of the important factors that affect employee performance. Every organization always tries to achieve its goals. One of the organizational resources that has an important role in achieving its goals is human resources. This is because human resources have a role as the subject of implementing the activities and operational policies of an organization, company, agency or the like. In addition, in order to improve organizational performance apart from HR factors, a good organizational culture is needed. Organizational culture is a value system that is believed and can be learned, applied and developed continuously.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Work Environment, Performance

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Setiap organisasi selalu berusaha untuk dapat mencapai tujuannya. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran sebagai subyek pelaksana kegiatan dan kebijakan operasional suatu organisasi, perusahaan, badan ataupun sejenisnya. Selain itu, guna meningkatkan kinerja organisasi selain dari faktor SDM, diperlukan budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus.

Secara komprehensif budaya organisasi didefinisikan sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah terhadap penyesuaian faktor eksternal dan integrasi faktor internal, dan telah terbukti sah, dan oleh karenanya diajarkan kepada para anggota organisasi yang baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsikan, memikirkan dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah-masalah yang dihadapi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Suatu budaya organisasi yang kuat dan telah berakar akan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota organisasi dalam hal pemahaman yang jelas dan lugas tentang suatu persoalan yang diselesaikan. Disiplin juga merupakan bentuk dari pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja karyawan pada suatu perusahaan atau pun organisasi, dimana para karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan akan mendapatkan sanksi. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Manado”.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Kantor Cabang Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Kantor Cabang Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Kantor Cabang Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Kantor Cabang Manado.

TINJAUAN PUSTAKA**Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (2014:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan Moses N Kiggundu (Dalam Hartatik, 2014:14) menyatakan bahwa MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif.

Perilaku Organisasi

Griffin dan Moorhead (2014) mengatakan bahwa perilaku organisasi adalah studi mengenai perilaku manusia dalam tata cara organisasi, yang menghubungkan antara perilaku manusia dengan organisasi dan

organisasi itu sendiri. Menurut Rivai (2013), organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi memberikan ketegasan dan mencerminkan spesifikasi suatu organisasi sehingga berbeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi melingkupi seluruh pola perilaku anggota organisasi dan menjadi pegangan bagi setiap individu dalam berinteraksi, baik di dalam ruang lingkup internal maupun ketika berinteraksi dengan lingkungan eksternal. Robbins (2010) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar di dalam organisasi.

Disiplin Kerja

disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Lingkungan Kerja

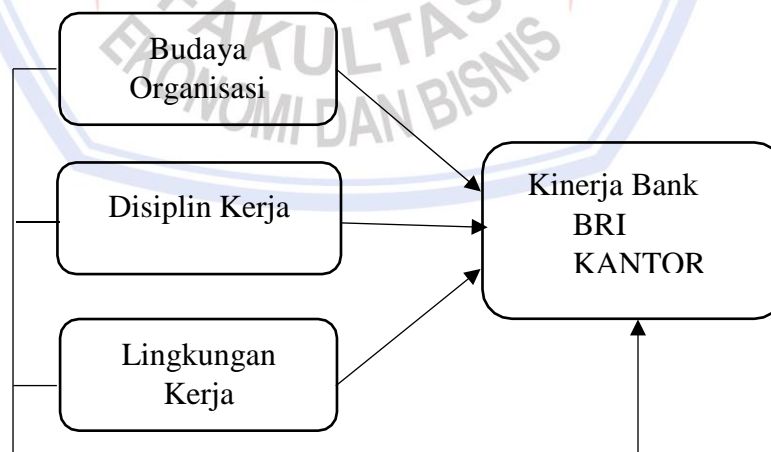
Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Kinerja

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas atas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Simamora (2005:314) menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkat kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh organisasi dalam waktu tertentu.

Model Penelitian

Gambar 1 menjelaskan tentang pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berdampak terhadap Kinerja perusahaan Bank BRI Kantor Cabang Manado.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Data Olahan 2020

Pendekatan Penelitian

Penelitian menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono,

2013).

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2013:91), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah Nasabah Bank BRI Kantor Cabang Manado. Sampel dalam penelitian ini diperoleh melalui rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + (MoE)^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah popuasi

MoE = Margin of Error

Data dan Sumber Data

Data adalah sekumpulan informasi, dalam pengertian bisnis, data merupakan sekumpulan informasi dalam pengambilan keputusan (Kuncoro, 2009: 69). Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti (tidak melalui perantara), data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner, wawancara atau tanya jawab dari sumbernya (Kuncoro, 2009 : 69). Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil-hasil penelitian, buku- buku, artikel, dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada para responden penelitian. Skala Likert merupakan skala yang paling sering dan paling luas digunakan dalam penelitian, karena skala ini memungkinkan peneliti untuk mengungkap tingkat intensitas sikap/perilaku atau perasaan responden (Mustafa, 2009 : 40).

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata- kata. Dimana objek terkecil diberikan angka satu, selanjutnya objek kedua diberikan angka dua dan selanjutnya (Sugiyono, 2013 : 80), yaitu:

Sangat setuju	=	5
Setuju	=	4
Ragu-ragu	=	3
Tidak setuju	=	2
Sangat tidak setuju	=	1

Uji Validitas dan Reliabilitas Kuisioner

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status	Nilai rata-rata pernyataan
Budaya Organisasi	X _{1,1}	0,001	Valid	0,695	Reliabel	3.50
	X _{1,2}	0,004	Valid		Reliabel	4.06
	X _{1,3}	0,000	Valid		Reliabel	4.22
	X _{1,4}	0,000	Valid		Reliabel	4.47
	X _{1,5}	0,008	Valid		Reliabel	4.23
	X _{1,6}	0,000	Valid		Reliabel	3.87
	X _{1,7}	0,000	Valid		Reliabel	4.13
	X _{1,8}	0,013	Valid		Reliabel	4.03

	X _{1,9}	0,003	Valid		Reliabel	4.29
	X _{1,10}	0,037	Valid		Reliabel	4.24
	X _{1,11}	0,000	Valid		Reliabel	4.14
	X _{1,12}	0,004	Valid		Reliabel	4.02
	X _{1,13}	0,001	Valid		Reliabel	3.98
	X _{1,14}	0,008	Valid		Reliabel	3.92
Disiplin Kerja (X2)	X _{2,1}	0,010	Valid	0,648	Reliabel	3.98
	X _{2,2}	0,000	Valid		Reliabel	3.92
	X _{2,3}	0,000	Valid		Reliabel	4.03
	X _{2,4}	0,000	Valid		Reliabel	4.23
	X _{2,5}	0,000	Valid		Reliabel	3.88
	X _{2,6}	0,009	Valid		Reliabel	4.21
Lingkungan Kerja (X3)	X _{3,1}	0,000	Valid	0,675	Reliabel	4.27
	X _{3,2}	0,000	Valid		Reliabel	4.26
	X _{3,3}	0,000	Valid		Reliabel	4.2
	X _{3,4}	0,000	Valid		Reliabel	3.51
	X _{3,5}	0,000	Valid		Reliabel	4.06
	X _{3,6}	0,000	Valid		Reliabel	4.03
	X _{3,7}	0,000	Valid		Reliabel	4.15
	X _{3,8}	0,000	Valid		Reliabel	4.14
Kinerja (Y)	Y _{1,1}	0,000	Valid	0,683	Reliabel	3.9
	Y _{1,2}	0,000	Valid		Reliabel	4.3
	Y _{1,3}	0,000	Valid		Reliabel	4
	Y _{1,4}	0,000	Valid		Reliabel	4.3
	Y _{1,5}	0,024	Valid		Reliabel	4.1

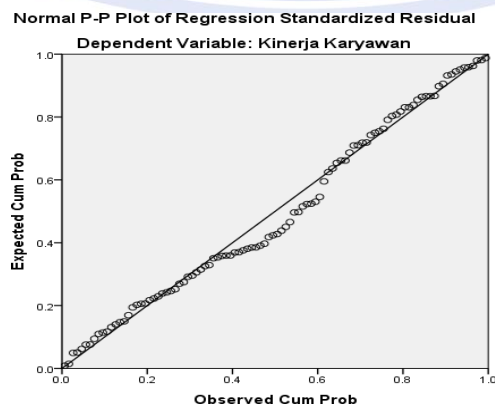
Sumber : Olah data SPSS 20, 2020

Tabel 1 menunjukkan uji validitas dan reliabilitas responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari item-item pernyataan variabel dinyatakan valid karena nilai korelasinya memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Uji reliabilitas memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Mode regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.



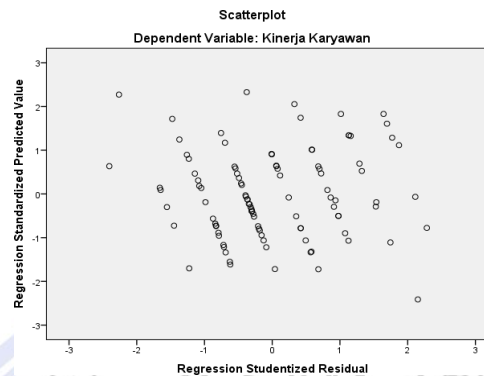
Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber : Olah data SPSS 20, 2020

Gambar 2. menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah varian dari residual tidak sama untuk semua pengamatan, yang menyebabkan estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan menjadi sangat tinggi. Jika dari suatu pengamatan tersebut terdapat varian yang berbeda, maka disebut heterokedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Olah data SPSS 20, 2020

Gambar 3, menunjukkan bahwa uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua bebas berkorelasi kuat. Jika terdapat korelasi yang kuat di antara sesama variabel

Tabel 2. Collinearity Model

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Budaya Organisasi	.948	1.054
Disiplin Kerja	.950	1.053
Lingkungan Kerja	.998	1.002

Sumber: Olah data SPSS 20, 2020

Tabel 2, menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut. Selain itu dapat dilihat nilai tolerance lebih besar dari 1 maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	13.022	4.740		2.747	.007		
1 Budaya Organisasi	.021	.066	.033	.325	.746	.948	1.054
Disiplin Kerja	.024	.106	.023	.223	.824	.950	1.053
Lingkungan Kerja	.179	.073	.244	2.459	.016	.998	1.002
				F	Sig.		
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square				
Regression	16.600	3	5.533	2.071	.009 ^b		
Residual	256.440	96	2.671				
Total	273.040	99					

Sumber: Olah data SPSS 20, 2020

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 13.022 + 0.021 X_1 + 0.024 X_2 + 0.179 X_3$$

Hasil persamaan regresi menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*) Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (*dependen*) Kinerja (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 13,022 memberikan pengertian bahwa jika Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja (Y) sebesar 13,022 satuan.

Hipotesis 1: Budaya Organisasi (X_1) memiliki tingkat signifikansi p-value = 0,746 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak atau Budaya Organisasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0.021 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Budaya Organisasi (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.021 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Hipotesis 2: Disiplin Kerja (X_2) memiliki tingkat signifikansi p-value = 0,824 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak atau Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,024 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,024 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Hipotesis 3: Lingkungan Kerja (X_3) memiliki tingkat signifikansi p-value = 0,016 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,179 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,179 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Hipotesis 4: Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan p-value = 0,009 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 4. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.247 ^a	.061	.031	1.63440

Sumber: Olah data SPSS 20, 2020

Pada tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.247 artinya mempunyai hubungan lemah. Nilai Koefisien Determinasi (R²) adalah 0,031 atau 3,1% Artinya pengaruh Budaya Organisasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kinerja adalah sebesar 3,1% dan sisanya sebesar 96,9% di pengaruhi variabel lain.

Pembahasan**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan**

Budaya organisasi kini sedang menjadi pembicaraan di mana-mana, baik di kalangan para pakar maupun di kalangan para praktisi bisnis dan para eksekutif, karena budaya organisasi tersebut banyak yang berhasil membuat suatu organisasi menjadi lebih stabil, lebih maju, lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan. Suatu budaya organisasi yang kuat dan telah berakar akan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota organisasi dalam hal pemahaman yang jelas dan lugas tentang suatu persoalan yang diselesaikan.

Budaya organisasi dapat dipakai sebagai konsep dalam menyusun strategi perubahan atau pengembangan organisasi yang dipimpinnya Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado. Artinya setiap terjadi peningkatan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh perubahan budaya organisasi. Pernyataan Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen perusahaan yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,87 atau memiliki nilai rata-rata terendah. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Jannah (2016) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Shahzad (2014) tentang *Impact of organizational culture on employees' job performance* menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Selain itu organisasi atau perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan. Kedisiplinan merupakan sifat seorang Pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja Pegawai dan Pemerintah, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi Pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan Pemerintah. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja

Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado. Artinya setiap terjadi peningkatan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh perubahan disiplin kerja. Saya selalu berpakaian rapih dalam bekerja yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,92 yang merupakan nilai rata-rata terendah. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Susilowati (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Perizade (2019) mengenai *Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees* menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai factor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalanya suatu organisasi. Oleh karena itu

hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif pada unsur tersebut dengan memfokuskan diri pada peningkatan Sumber daya manusia

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado. Artinya setiap terjadi peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan lingkungan kerja. Pernyataan berkaitan dengan warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja nilai rata-rata sebesar 3,51 yang merupakan nilai terendah. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Kasmawati (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Elok (2019) tentang *The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline* yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berikut ini adalah kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado.
2. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado.
4. Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado.

Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian di atas, maka hal-hal yang dapat disarankan dari penelitian ini adalah:

1. Penting bagi pihak PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado. agar memperhatikan internal dan Lingkungan Kerjayang menjadi determinan Kinerja.
2. Lebih khusus lagi pihak PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado. agar memperhatikan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen, berpakaian rapih dalam bekerja dan warna dinding pada ruangan kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan objek yang lebih besar lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhani, A.R. (2013). Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 1 Nomor 4. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/6278/7129>. Diakses pada tanggal 7 Februari 2020.
- Baharuddin, A., Alhabsyi, T., dan Utami, H.N. (2011). Pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Profit*, Vol. 6, No.2. <https://profit.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/238/549>. Diakses pada tanggal 5 Maret 2020.
- Bangun W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga. Bintoro, J.A., Utami, H.N., dan Hakam, M.S. (2013). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 1, No. 1. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/20/1568>. Diakses pada tanggal 5 Maret 2020.
- Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Tujuh. Jakarta: Penerbit Edisi Revisi PT. Bumi Aksara.
- Hakim, M.H., Paramitha P.D., dan Minarsih M.M. (2016). Pengaruh penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan social terhadap peningkatan pendapatan usaha kecil dengan konsep kewirausahaan sebagai variabel intervening. *Journal Of Management*, Volume 2 No. 2. <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/download/481/467>. Diakses pada tanggal 22 Februari

2020. Diakses pada tanggal 25 Februari 2020.

- Lagale, D.G., Mekel, P.A., dan Sepang, J.L. (2014). Pelatihan, disiplin kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Pln (Persero) Manado. *Jurnal EMBA, Vol.2, No.2*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4440/3968>. Diakses pada tanggal 5 Maret 2020.
- Mathis, R. L. dan Jackson, J.H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Jakarta: Penerbit Salemba Emban Patria.
- Mangkunegara, P.A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan pertama. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rsodakarya
- Pattynama, J.V., Kojo C., dan Repi A.L. (2016). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai di badan perpustakaan provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA. Vol.4 No.1*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11663/11254>. Diakses pada tanggal 17 Februari 2020.

