Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan dan Tata Kelola Perusahaan (JAKPT)
Volume 1, No 2 –Desember 2023
e ISSN: 3025-9223

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BMT BIF YOGYAKARTA

Ahmad Faiz Syafiq Ubaidillah[1*], Juanda[1]
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta1
ahmadfaizsyafiq@gmail.com*

Received: 21-11-2023	Revised: 10-12-2023	Approved: 30-12-2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan studi empiris dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Sampel penelitian melibatkan karyawan BMT BIF Yogyakarta yang dipilih secara acak. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode statistik deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan pada BMT BIF Yogyakarta. Faktor-faktor lingkungan kerja, termasuk atmosfer kerja dan dukungan manajemen, bersama dengan tingkat disiplin kerja karyawan, terbukti berkontribusi positif terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Implikasi dari temuan ini dapat memberikan panduan bagi manajemen BMT BIF Yogyakarta dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini juga memberikan sumbangan pengetahuan baru dalam konteks koperasi keuangan syariah di Yogyakarta.
Kata kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to investigate the influence of the work environment and work discipline on employee performance at BMT BIF Yogyakarta. The research method used is an empirical study using a questionnaire as a data collection instrument. The research sample involved BMT BIF Yogyakarta employees who were randomly selected. Data analysis was carried out using descriptive statistical methods and multiple linear regression. The research results show that the work environment and work discipline significantly influence employee performance at BMT BIF Yogyakarta. Work environment factors, including work atmosphere and management support, along with the level of employee work discipline, have been proven to contribute positively to productivity and achievement of organizational goals. The implications of these findings can provide guidance for BMT BIF Yogyakarta management in improving the quality of the work environment and employee work discipline in order to improve overall organizational performance. This research also contributes new knowledge in the context of sharia financial cooperatives in Yogyakarta.
Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Employee Performance*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam suatu perusahaan. Tentunya, peran tersebut harus didukung dengan adanya lingkungan dan disiplin kerja yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia menunjukkan kunci pokok yang ada dalam suatu perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dalam beberapa faktor, salah satunya dengan kinerja karyawan yang maksimal. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan baik secara kualitas

maupun kuantitas dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. (Mangkunegara, 2008:67). Sehingga kinerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatnya suatu perusahaan Manusia tak bisa lepas dengan adanya manajemen, begitu juga sebaliknya. Maka dalam kehidupan sehari-hari manajemen sangat penting bagi manusia, baik manajemen waktu, manajemen financial, dan lain sebagainya.

Rasulullah pernah bersabda, "Barangsiapa yang mengangkat seseorang menjadi seorang pegawai dari suatu kaum, padahal dalam kaum tersebut ada seseorang yang diridhai oleh Allah SWT, maka ia telah berkhianat kepada Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang beriman (HR al-Hakim). Ada salah satu riwayat yang menyinggung hal yang sama, "Jika suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat (kehancuran)-Nya (HR Bukhari dan Ahmad). Lingkungan kerja menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Mengapa demikian? Karena ketika seorang karyawan merasa nyaman bekerja dilingkungannya, maka hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan fokus dan satu tujuan. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaannya (Sunyoto, 2012:43).

Menurut Sedarmayanti (2014), ada beberapa indikator lingkungan kerja yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan seperti penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan antar karyawan. Disamping seorang karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang baik, karyawan perlu untuk meningkatkan kedisiplinannya dalam melakukan pekerjaannya. Disiplin merupakan acuan dari manajemen untuk mendorong para karyawan agar dapat bekerja dengan efektif. Menurut (Siagian, 2014) disiplin kerja merupakan Tindakan manajemen untuk mendorong para anggota untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang ada. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2009, p.89) disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan organisasi untuk mempertahankan karyawannya. Dengan adanya disiplin kerja, maka karyawan akan mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan, sehingga pekerjaan dapat berjalan sesuai tujuan yang ditentukan (Hartatik, 2014).

Karyawan perlu untuk memiliki kedisiplinan kerja yang baik. Kehadiran/keterlambatan, kepatuhan kepada prosedur, dan tanggung jawab merupakan beberapa indikator disiplin kerja. BMT BIF merupakan salah satu lembaga keuangan dibawah koperasi yang memiliki aturan tersendiri dalam mendisiplinkan karyawannya. Maka sangat perlu diperhatikan kedisiplinan karyawan dalam menunjang keefektifan dan efisiensi kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja dan kedisiplinan dalam suatu perusahaan, maka akan menciptakan kinerja yang baik dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2008, p. 67) kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab di suatu perusahaan. Sedangkan menurut (Moeheriono, 2014), kinerja merupakan performa karyawan atau kelompok baik secara kualitif maupun kuantitif sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja positif baik secara kualitas maupun kuantitas atas tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Dengan pesatnya pertumbuhan dan persaingan di Indonesia, suatu perusahaan harus meningkatkan dan memaksimalkan kualitas pada perusahaan tersebut, salah

satunya adalah Baitul Mal wat Tamwil BIF Yogyakarta. BMT BIF pertama kali didirikan pada tahun 1996 di Gedong Kuning Yogyakarta. Didirikannya BMT BIF bermula dari banyaknya pengusaha mikro yang berpeluangan akan tetapi tidak terjangkau oleh bank. Sehingga kebutuhan para pengusaha mikro sering kali dibiayai dengan pembiayaan berbunga tinggi. Sehingga hal tersebut dapat memberatkan pengusaha mikro dalam merintis usahanya. Hal inilah yang mendorong untuk didirikannya BMT BIF di Yogyakarta pada tahun tersebut. Pada dasarnya, BMT BIF dibagi menjadi dua yaitu Baitul Maal (usaha sosial) dan Baitul Tamwil (usaha bisnis). Usaha sosial merupakan usaha yang bergerak di sosial kemasyarakatan seperti contohnya penyaluran zakat, infak, dan shodaqoh (ZIS). Sedangkan usaha bisnis merupakan usaha bisnis yang bergerak dalam pemberdayaan masyarakat yang ingin merintis usahanya dari bawah atau kecil.

Gambar 1. Pertumbuhan Anggota BMT BIF
Sumber : Laporan RAT BMT BIF Yogyakarta 2018-2019

Grafik tersebut menggambarkan perkembangan BMT BIF dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan bagusnya kinerja dari BMT sehingga anggota yang dimiliki oleh BMT dapat naik secara signifikan. Dengan adanya pertambahan anggota yang ada, maka transaksi didalam BMT akan semakin bagus. Hal ini juga dilandasi dengan adanya faktor kinerja karyawan yang telah mengejar target dari tahun ke tahun. Dalam beberapa observasi yang dilakukan peneliti dibeberapa cabang BMT BIF, ditemukan beberapa indikator yang belum memenuhi indikator lingkungan kerja seperti ruang kerja yang sempit, kelembapan udara, dan suara bising dari kendaraan yang melintas (Sedarmayanti, 2014). Sedangkan menurut (Soetjipto, 2009) yang mempengaruhi lingkungan kerja yang baik atau buruknya adalah pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, dan fasilitas.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian *field research* yang bersifat kuantitatif. Dengan menggunakan metode tersebut akan memaparkan mengenai situasi suatu peristiwa dalam penelitian. Lokasi penelitian merupakan lokasi tempat dimana penelitian ini dilakukan. Lokasi penelitian ini akan bertempat di KSPPS Baitul Maal wat Tamwil (BMT) BIF Kantor Pusat Yogyakarta yang beralamat di Jalan Rejowinangun No.28B, Rejowinangun, Kecamatan Kotagede, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55171.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan seluruh elemen yang akan diteliti yang memiliki cara sama, dapat berupa individu dari suatu kelompok atau sesuatu yang akan diteliti (Handayani,

2020). Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dipunyai oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:118). Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan Baitul Maal wat Tamwil BIF Yogyakarta yang berjumlah 49 karyawan. Dikarenakan populasi yang tidak begitu besar, maka peneliti akan menentukan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh dimana seluruh pupulasi dijadikan sampel sebanyak 49 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik untuk mengumpulkan data-data yang relevan untuk kelancaran penelitian. Teknik yang akan digunakan dalam penelitian ini :

1) Kuisioner : Kuisioner terdapat daftar pertanyaan yang terstuktur dan akan diberikan kepada responden yang dijadikan sampel, diaman responden dapat memilih satu jawaban yang telah disediakan. Pada setiap pertanyaan, terdapat lima pilihan seperti yang ada pada table berikut.

Tabel 1.
Skala Penelitian Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2) Wawancara : Melakukan wawancara dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada pihak BMT BIF Yogyakarta yang berhubungan dengan penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Sejarah Singkat BMT BIF Yogyakarta

Baitul Maal wa Tamwil (BMT) merupakan Lembaga keuangan mikro syariah yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil guna membantu Masyarakat dalam mengembangkan usahanya dan membantu kaum fakir miskin. Salah satu BMT yang ada di Yogyakarta adalah BMT BIF Yogyakarta. BMT BIF pertama kali pada tahun 1996 di Gedong Kuning Yogayakrata. Awal mula didirikannya BMT BIF guna membantu pengembangan usaha mikro Masyarakat yang tidak terjangkau oleh bank-bank di sekitar Yogyakarta. Sehingga sering kali usaha mikro Masyarakat yang diajukan di bank mendapatkan pinjaman dengan bunga tinggi, sedangkan mekanisme di BMT menggunakan bagi hasil. Baitul maal yang artinya bergerak pada usaha sosial. Dimana fokusnya kepada kepedulian Masyarakat seperti Zakat, Infak, dan Shodaqoh (ZIS). Sedangkan wat tamwil artinya bergerak pada usaha bisnis. Dimana fokusnya adalah memberi bantuan pembiayaan kepada nasabah yang membutuhkan modal dalam usahanya.

Gambar 2. Struktur Organisasi BMT BIF

Uji validitas merupakan uji untuk mengukur instrument dalam kuesioner sehingga dapat diketahui apakah pertanyaan-pertanyaan tersebut relevan atau tidak relevan. Suatu indikator dikatakan valid jika nilai *r hitung* > *r tabel.* Penelitian ini menggunakan responden dengan jumlah 49 responden di seluruh cabang BMT BIF Yogyakarta. Dengan begitu nilai *r rabel* pada penelitian ini dengan nilai signifikansi 0,05 sebesar 0,2759.

Tabel 2.
Pengujian Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation/ r hitung	Keterangan
Lingkungan Kerja	L1	0,595	Valid
	L2	0,702	Valid
	L3	0,655	Valid
	L4	0,730	Valid
	L5	0,731	Valid
	L6	0,720	Valid
	L7	0,678	Valid
	L8	0,640	Valid
Disiplin Kerja	D1	0,626	Valid
	D2	0,655	Valid
	D3	0,725	Valid
	D4	0,562	Valid
	D5	0,766	Valid
	D6	0,859	Valid
	D7	0,773	Valid
Kinerja Karyawan	K1	0,431	Valid
	K2	0,634	Valid
	K3	0,619	Valid
	K4	0,373	Valid
	K5	0,722	Valid
	K6	0,596	Valid
	K7	0,607	Valid
	K8	0,658	Valid
	K9	0,528	Valid

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai *r hitung* yang dihasilkan masing-masing

idnikator variabel lingkungan kerja (L), Disiplin Kerja (D), dan kinerja karyawan (K) lebih dari nilai *r tabel* (0,2759). Dengan demikian indikator-indikator tersebut dinyatakan valid dan memiliki pertanyaan-pertanyaan yang relevan.

Tabel 3.
Pengujian Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,835	8	Reliabel
Disiplin Kerja	0,827	7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,735	9	Reliabel

Berdasarkan tabel dari hasil analisis ketiga variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, maka ditemukan nilai *Cronbach's alpha* paa setiap variabel dimana dapat dikatakan konsisten jika nilai *cronbach's alpha* > 0,70. Pada variabel lingkungan kerja, diketahui nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,835 sehingga variabel lingkungan kerja dapat dikatakan konsisten. Disiplin kerja mempunyai nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,827 sehingga variabel disiplin kerja dapat dikatakan konsisten. Kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,735 sehingga variabel kinerja karyawan dapat dikatakan konsisten.

Tabel 4.
Pengujian Uji Normalitas

Sig.	Keterangan
0,057	Berdistribusi Normal

Pada hasil uji pada tabel 4 dengan cara one sample kolmogrov-smirnov, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,057. Maka, 0,057 > 0,05 dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini berditribusi normal.

Tabel 5.
Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,751	1.331	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,751	1.331	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Dari hasil uji pada tabel 5, didapatkan nilai VIF sebesar 1.331 < 10 dan Nilai Tolerance 0,751 > 0,1. Maka, dapat dikatakan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak terjadi adanya multikolinearitas.

Tabel 6.
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,068	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,343	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,068 dan disiplin kerja sebesar 0,343. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak mengalami adanya heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi kedua variabel diatas 0,05.

Tabel 7.

Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	B
(Constant)	20.427
Lingkungan Kerja	0,240
Disiplin Kerja	0,260

Berdasarkan tabel 7 dapat diuraikan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + e$

$Y = 20.427 + 0,240 + 0,260 + e$

Dari persamaan regresi bergandi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Nilai konstanta (a) memiliki nilai posistif sebesar 20.427. tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independent dan dependen. Artinya, jika semua variabel independent yang meliputi lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan adalah 20.427.
2) Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai positif sebesar 0,240. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,240 dengan asumsi variabel independent lainnya konstan. Tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel dependen dan independent.
3) Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,260. Hal ini menunjukkan jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,260 dengan asumsi variabel independent lainnya konstan.

Tabel 8.
Uji F

Variabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja	0,001	Positif

Pada tabel 8 nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Maka, H0 ditolak yang artinya variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9.
Uji T

Variabel	t hitung	Sig.	t tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	2.000	0,051	2.012	Tidak Berpengaruh
Disiplin Kerja	2.111	0,040	2.012	Berpengaruh

Pada tabel 9 variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2.000, sedangkan variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2.111. lalu, unuk nilai t tabel pada pednelitian ini adalah sebesar 2.01290. Maka, dapat ditarik kesimpulan pada variabel lingkungan kerja (2.000 < 2.012), dengan kata lain lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel disiplin kerja (2.111 > 2.012), dengan kata lain variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10.
Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R	Keterangan
Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja	0,518	Mempengaruhi

Pada tabel 10 nilai pada kolom R sebesar 0,518. Artinya, variasi variabel independent dapat mempengaruhi variabel dependen sebesar 0,518 atau 51,8%. Sedangkan untuk sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaannya (Sunyoto, 2012:43). Sedangkan menurut (Supit,2019) lingkungan kerja adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang yang bekerja di lingkungan yang mendukung akan menghasilkan suatu kinerja yang baik, begitu juga sebaliknya. Lingkungan kerja merupakan kondisi dimana suasana kerja yang nyaman atau tidaknya karyawan dalam bekerja. Semakin nyaman lingkungan disuatu pekerjaan, maka karyawan akan lebih nyaman dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak nyaman, maka karyawan akan mudah stress dan lebih susah fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pada hipotesis penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung lingkungan kerja sebesar t hitung 2.000 < t tabel 2.012 dan nilai sig. 0,051 > 0,05. Artinya, variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena lingkungan kerja bukan dominasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan kurang memperhatikan lingkungan kerja karyawannya seperti masalah kebisingan, penerangan, dan hubungan antar karyawan. Sehingga lingkungan bukan faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Artinya lingkungan kerja bukan merupakan faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta. Kelembapan dan suara bising mendapatkan nilai yang tidak cukup memuaskan menurut responden dengan nilai 8,16 % dan 10,20% dengan jawaban cukup setuju, selebihnya menjawab setuju dan sangat setuju. Walaupun lingkungan kerja bukan merupakan faktor utama dalam menunjang kinerja karyawan, akan lebih baiknya BMT BIF lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan khususnya pada kelembapan ruangan dan suara bising yang mungkin dapat mengganggu kayawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil yang ditemukan, tidak adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dikarenakan lingkup lingkungan kerja pada penelitian ini yang masih terlalu umum. Lingkungan kerja antara *customer service, teller, marketing,* dan yang dilapangan sangat berbeda. Karyawan yang bekerja didalam ruangan tentunya berbeda dengan karyawan yang bekerja di luar ruangan. Penelitian ini sependapat dengan penelitian dari Okni *et al*. (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Hal ini dikarenakan Perusahaan terlalu berfokus kepada kemampuan karyawan, sehingga faktor pendukung seperti lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan juga oleh Nurjannah (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas

Kehutanan USU menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja merupakan kondisi karyawan dalam Perusahaan yang dikaitkan dengan aturan, sanksi, dan hukuman. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pada hipotesis penelitian ini, didapat nilai t hitung 2.111 > 2.012 dan nilai sig. 0,040 < 0,05. Artinya, pengaruh disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban dari responden, indikator pada Saya tidak pernah absen dalam pekerjaan tanpa alasan memiliki nilai 04,08% tidak setuju dan 16,32% cukup setuju. Maka BMT BIF perlu memperhatikan lagi karyawan ketika seorang karyawan hendak izin dengan alasan. Semakin baik disiplin kerja yang ada pada karyawan BMT BIF, maka semakin baik juga kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya jika disiplin kerja tidak baik, maka kinerja karyawan akan menurun. Hal ini akan cukup mengaggu Perusahaan dalam mendapatkan target yang diinginkan. Hasil ini mendukung penelitian Marsel, Victor, dan Marsel *et al* (2019) yang mengatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga pada penelitian Jeli *et* al (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat yang menetakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin yang baik dari karyawan, maka kinerja akan terlaksana dengan baik dalam meningkatkan pencapaian Perusahaan (Mangkuprawira, 2007).

Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pada pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansinya senilai 0,001 < 0,05. Artinya, kinerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta dapat meningkat ketika lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang baik di Perusahaan. Hasil ini mendukung penelitian Marsel, Victor, dan Farlane (2019) yang menunjukkan pengaruh positif dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mendukung dalam meningkatnya kinerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1) Secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta diperoleh hasil bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan. Hal ini dapat terjadi dikarenakan lingkungan kerja bukan menjadi faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta. Perusahaan lebih berfokus pada faktor pendukung lain sehingga lingkungan kerja kurang diperhatikan.
2) Pengaruh disiplin kerja secara parsial menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja baik di BMT BIF Yogyakarta, maka kinerja karyawan akan meningkat.
3) Secara simultan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Hal ini berarti jika lingkungan kerja dan disiplin

kerja secara bersama-sama ditingkatkan, maka kinerja karyawan pada BMT BIF Yogyakarta akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Agora, Vol. 5, No. 1: 2-3.

Citra, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya. Iqtisha Dequity, Vol. 2, No. 2:139-145.

Teguh, E., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 3, No. 1:23-25

Megawati, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada PT. Sinar Sosro Malang. Skripsi Gelar Sarjana. Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Nata, J., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. Al Masraf, Vol. 2, No. 1:1-5.

Mario, M., Victor., & Farlane. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. EMBA, Vol. 7, No. 1:1078-1079.

Livia, O., Zaki, H., & Laura, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Ecountbis, Vol. 2, No. 1:52-54.

Arif, M., Endah, P., Siswandi, Y., & Jufrizen. (2019). Effen of Compensation and Discipline on Employee Performance. UII-ICABE. 264-265.

Arif, M., Maulana, T., & Taufik, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Tehadap Prestasi Kerja Karyawan. Humaniora, Vol. 4, No. 1:108-110.

Hasan, R., Shipon, Md., & Kamaruzzaman, Md. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. EJBMR, Vol. 5, No. 6:1.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio, Vol. 2, No. 2:172-173.

Farisi, S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Humaniora, Vol. 4, No. 1:30-32.

Yantika, Y., Helambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Manajemen dan Bisnis Indonesia, Vol. 4, No. 2:177-178

Intan, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. OAE Manufaktur Indonesia. Skripsi Gelar Sarjana. Universitas Pelita Bangsa Bekasi.