

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN PADA PT. BANK INDEX SELINDO KC. PLUIT

Ninik Anggraini

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen00976@unpam.ac.id

Submitted: 21st April 2022/ **Edited:** 27th June 2022/ **Issued:** 01st July 2022

Cited on: Anggraini, N. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN PADA PT. BANK INDEX SELINDO KC. PLUIT. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 665-673.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership style and work environment on employee discipline at PT. Bank Index Selindo KC. whistle. In this study, researchers took a sample location at PT. Bank Index Selindo KC. whistle. The research method used is quantitative method, while quantitative data processing uses statistical analysis. Determination of the sample using the Slovin formula with an error rate of 5% and obtained a sample of 109 people. Data analysis method with validity test, reliability test, classic assumption test, autocorrelation test, regression analysis, t test. f test and coefficient of determination. The results of the analysis are as follows: Leadership style partially has no effect on the discipline of PT. Bank Index Selindo KC. whistle. The results obtained are known for the leadership style variable (X1) has a t count value of $-0.051 < t \text{ table } 1.98260$ and has a significance level of $0.549 > 0.05$. The work environment partially affects the discipline of PT. Bank Index KC. whistle. From table 4.19 it can be seen that the work environment variable (X2) has a t value of $6.106 > \text{from } t \text{ table } 1.98260$ and has a significance of $0.000 < 0.05$. Leadership style and work environment simultaneously or jointly affect the discipline of employees of PT. Bank Index Selindo KC. whistle. This is indicated by the significance value of $0.000 < 0.05$, and the calculated F value of $18.656 > \text{from } F \text{ table } 3.08$.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Employee Discipline

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi bagian paling penting dalam kelangsungan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi paling berharga dan pondasi paling kokoh untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Sejak awal abad ke 20, sumber daya manusia telah diposisikan menjadi yang terutama, bahkan sudah ditetapkan sebagai *Human Capital* dimana manusia dipandang sebagai faktor yang dapat menghasilkan modal, artinya sumber daya manusia yang berkualitas dapat menyusun *business plan* dengan baik sehingga dapat meyakinkan investor untuk membiayai proyek yang akan dilaksanakan oleh organisasi tersebut. Perkembangan

dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ini memang sebagian besar tergantung pada kepemimpinan. Demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya di persepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin.

Seorang pemimpin memiliki kemampuan yang dapat memberikan pengaruh bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan yang telah diarahkan dan dikehendaki demi tercapainya tujuan bersama. Kenyataannya semangat kerja karyawan mulai menurun diakibatkan banyak pemimpin yang gagal dalam mempengaruhi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Hal itu dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang menyalahi aturan kinerja sebagai pegawai yang telat masuk kantor dan pemimpin yang tidak memberikan teguran, banyaknya karyawan yang masih datang terlambat akibat jam kerja dimajukan 5 menit, pimpinan yang kurang memberikan masukan-masukan positif kepada karyawannya, pimpinan kurang menghargai pendapat karyawannya, kurangnya tanggung jawab pimpinan terhadap kinerja karyawan, sehingga hal ini mempengaruhi kurangnya kualitas tugas yang diberikan.

Lingkungan adalah tempat dimana kita berkembang dan menemukan jati diri. Lingkungan pula yang membentuk pribadi seseorang baik itu secara emosional maupun moral. Lingkunganlah yang membentuk seseorang saat dia dewasa nanti baik itu lingkungan keluarga maupun lingkungan social lainnya seperti lingkungan sekolah, kerja, dan bermasyarakat, semua memiliki peran penting bagi seseorang dalam pembentukan pribadi seseorang nantinya. Begitupun yang terjadi pada lingkungan PT. Bank Index Selindo KC. Pluit, masih banyak yang kurang dari lingkungan kerja contohnya, hubungan antara karyawan masih belum bisa harmonis yang membuat sesama karyawan tidak saling *respect* dan tidak akrab, kesenjangan yang terjadi antara karyawan baru dengan karyawan lama yang menumbuhkan perasaan senioritas dan junioritas. Dari kedua permasalahan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja hal ini tentu akan berpengaruh pada kedisiplinan karyawan. Pengaruh yang akan diberikan pemimpin untuk karyawannya pasti akan berpengaruh pada kedisiplinan karyawan. Begitu pula dengan lingkungan kerja yang kurang bersahabat juga pasti akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Disiplin kerja bisa dilihat sebagai faktor yang sangat besar pengaruhnya, baik untuk pemimpin, karyawan dan kelangsungan

perusahaan. Jika pemimpin dan lingkungan kerja perusahaan terbiasa disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika pemimpin dan lingkungan kerja perusahaan tidak disiplin, maka seorang karyawan juga akan tidak disiplin. Untuk itu akan sangat sulit bagi karyawan untuk disiplin jika pemimpinnya tidak bisa menerapkan kedisiplinan, karena pemimpin akan menjadi panutan bagi karyawannya. Berdasarkan fenomena yang sudah dijelaskan, dari hasil observasi peneliti pada karyawan PT. Bank Index Selindo KC. Pluit yang berjumlah 150 orang, didapatkan fakta bahwa para karyawan tersebut mempunyai kedisiplinan yang belum sesuai dengan standar perusahaan. Lemahnya kedisiplinan karyawan pada PT. Bank Index Selindo KC. Pluit dapat dilihat dari tingkat absensi yang telah peneliti rangkum dalam kurun waktu 5 bulan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Absensi Karyawan Pada PT. Bank Index Selindo KC. Pluit

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah Absensi (Bulan)
			Sakit	Izin / Cuti	Alpa	
Agustus	150	22	15	13	20	48
September	150	21	10	15	21	46
Oktober	150	23	17	9	24	50
November	150	25	14	10	19	43
Desember	150	27	12	16	22	50

Sumber: Data absensi, 2021

Mengacu pada data absen di atas dapat dilihat bahwa karyawan yang tidak masuk kerja persentasenya tidak stabil bisa dilihat dari fluktuasi kenaikan absensi dari 5 bulan terakhir. Selain itu absensi dari karyawan yang membolos juga lebih tinggi dibandingkan dengan sakit atau izin kerja. Berdasarkan pemaparan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT. Bank Index Selindo KC. Pluit.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Menurut Sudaryono (2016:172), gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya memimpin. Dengan adanya gaya kepemimpinan, ada beberapa manfaat bagi seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya. Menurut Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi

perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Lingkungan Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito dalam buku Danang Sunyoto (2017:38) mengemukakan bahwa, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lain. Menurut Sedarmayanti (2017:2) menyebutkan bahwa, lingkungan kerja internal adalah keseluruhan alat perkakas bahan yang dihadapi lingkungan kerja dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Disiplin Kayawan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:194), disiplin adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Singodimedjo yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2010:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

METODE PENELITIAN

Berikut rangkaian metodologis yang digunakan dalam penelitian ini, di antaranya:

1. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif
2. jumlah sampel yaitu sebanyak 109 responden
3. Pengumpulan data dilakukan searalangsung, melalui sebaran kuesioner.
4. Skalainstrumen penelitian adalah likert.
5. Metode penelitian adalah asosiatif.

Perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah PT. Bank Index Selindo KC. Pluit yang beralamat di Jl. Pluit Kencana Raya, Blok D/112-114, Jakarta, RT.9/RW.6, Pluit, Penjaringan, North Jakarta City, Jakarta 14450

HASIL PENELITIAN

Pengujian Validitas Data Penelitian

Berdasarkan keterangan hasil Uji data, menunjukan semua butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi (Pearson correlation) lebih besar dari 0,1584. Dapat diambil kesimpulan bahwa butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Gaya kepemimpinan(X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kayawan(Y) adalah Valid. Untuk itu, item-item tersebut dapat digunakan dalam pengujian regresi.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Kepuasan
Gaya kepemimpinan (X1)	0.605	0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.708	0.600	Reliabel
Disiplin Kayawan (Y)	0.632	0.600	Reliabel

Sumber: Hasil olah data, 2022

Variabel Gaya kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Disiplin Kayawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,009 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes pada tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinearitas variabel bebas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 atau 0,984 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan nilai VIF lebih kecil dari 10 atau 1,016 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan diagram heteroskedastisitas, memperlihatkan bahwa penyebaran titik-titik data diatas tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar di atas dan

dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Pembahasan Penelitian

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.311	4.372		4.417	.000
Gaya Kepemimpinan	-.051	.085	-.051	-.601	.549
Lingkungan Kerja	.467	.077	.514	6.106	.000

Sumber: Hasil olah data, 2022

Hasil uji data di atas, dapat dikemukakan penjelasan/ analisis statistik sebagai berikut:

1. Nilai constant sebesar 19,311, artinya kedisiplinan karyawan walaupun tanpa dipengaruhi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sudah mempunyai pengaruh sebesar 19,311.
2. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan adalah negatif. Artinya, baik buruknya gaya kepemimpinan terhadap karyawan tidak memiliki pengaruh yang besar -0,051.
3. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kedisiplinan karyawan adalah positif. Artinya, semakin terjaga lingkungan kerja, maka kedisiplinan karyawan akan semakin meningkat sebesar 0,467

Uji Hipotesis Parsial

Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi data variabel X1 tidak berpengaruh terhadap variabel Y. Hal ini disebabkan variabel X1 nilai signifikan $(0,549) > 0,05$ tidak berpengaruh. Sementara variabel X2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Hal ini disebabkan variabel X2 nilai signifikan $(0,000) < 0,05$.

Uji Hipotesis Simultan

Tabel 4. Uji Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	390.950	2	195.475	18.656	.000 ^b
Residual	1110.627	106	10.478		
Total	1501.578	108			

Sumber: Hasil olah data, 2022

Diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,000. Angka tersebut mengandung arti bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel kedisiplinan karyawan (Y) sebesar 0,000 atau 0%.

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Uji Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.510 ^a	.260	.246	3.237

Sumber: Hasil olah data, 2022

Diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,260. Angka tersebut mengandung arti bahwa pengaruh variabel terikat yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kedisiplinan karyawan (Y) sebesar 0,260 atau 26% sedangkan sisanya 74% dipengaruhi oleh variabel di luar variabel yang digunakan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan PT. Bank Index Selindo KC. Pluit, pada bab akhir penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal (Hasibuan, 2016:170). Dari 109 responden yang mengisi kuesioner dengan 10 pertanyaan diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan pada PT. Bank Index Selindo KC. Pluit berada pada kategori baik sesuai dengan hasil kuesioner $SS + S = 31\% + 46\% = 77\%$ pernyataan dengan nilai tertinggi ada pada pernyataan kuesioner nomor 3 “Pemimpin mengeksplorasi berbagai pendapat dalam mengambil keputusan” dan pernyataan kuesioner nomor 9 “Pemimpin memberikan perintah yang tegas kepada bawahan.” Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan PT. Bank Index Selindo KC. Pluit (t hitung sebesar $-0,051 < t \text{ tabel } 1,98260$).
2. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan,

misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Alex S. Nitisemito dalam buku Danang Sunyoto, 2017:38). Dari 109 responden yang mengisi kuesioner dengan 10 pertanyaan diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja pada PT. Bank Index Selindo KC. Pluit berada pada kategori baik sesuai dengan hasil kuesioner $SS + S = 35\% + 55\% = 89\%$ pernyataan dengan nilai tertinggi ada pada pernyataan kuesioner nomor 1 “seluruh karyawan bekerja dengan kompak” dan pernyataan kuesioner nomor 5 “karyawan saling berkomunikasi dengan baik dan sopan.” Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan PT. Bank Index KC. Pluit (t hitung $6,106 > t$ tabel $1,98260$).

3. Disiplin kerja adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Malayu S.P. Hasibuan, 2016:194). Dari 109 responden yang mengisi kuesioner dengan 10 pertanyaan diperoleh hasil bahwa kedisiplinan karyawan pada PT. Bank Index Selindo KC. Pluit berada pada kategori baik sesuai dengan hasil kuesioner $SS + S = 17,4\% + 53\% = 70,4\%$ pernyataan dengan nilai tertinggi ada pada pernyataan kuesioner nomor 7 “saya terbuka dengan kritik dari karyawan lain apabila ada kesalahan dalam pekerjaan saya.”
4. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan PT. Bank Index Selindo KC. Pluit (F hitung $18,656 >$ dari F tabel $3,08$).

DAFTARPUSTAKA

- Darmadi, &. S. (2020). Analisis Implementasi Global Vision Melalui Straregi Pemasaran Perusahaan Roti Maulana Bakery Yang Berimplikasi Pada Daya Saing. *Jurnal Ekonomi Efektif*.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*.
- Darmadi, S. N. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DIVISILIKUID PADA PT.EAGLE INDO PHARMA-
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.

- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 164–173.
<https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.108>
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Jakarta : Kencana
- Sudaryono. (2016). Manajemen Pemasaran Teori dan Implementasi. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sunyoto, Danang. (2017). *Penelitian Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Cetakan