

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH (KSPPS) BAYTUL IKHTIAR PAMIJAHAN KABUPATEN BOGOR DI MASA PANDEMI COVID-19

Sindiwati Wiguna¹, Ermi Suryani², Bayu Purnama Putra³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Sahid Bogor.

¹wigunasindi22@gmail.com, ²ermisuryani@febi-inais.ac.id,

³bayupurnamaputra@febi-inais.ac.id.

ABSTRACT

In Indonesia, the number of cases of the Covid-19 virus in 2019 increased but decreased in 2021. One of the impacts of the Covid-19 pandemic is on the financial sector, such as Sharia Cooperatives. The problems that existed at KSPPS Baytul Ikhtiar Pamijahan during the Covid-19 period were problems with the work environment and work discipline. The purpose of this study was to determine the effect of the work environment and work discipline on employee performance during the Covid-19 period. Data was collected by distributing questionnaires and taking samples using a saturated sampling technique with a total sample of 15 people. The results showed that the work environment had a positive and significant effect on employee performance with a sig value of 0.002 less than 0.05, while work discipline at a significance level of 5% had no significant effect on employee performance with a sig value of 0.737 greater than 0.05. And the work environment and work discipline together have a positive and significant impact on the performance of KSPPS Baytul Ikhtiar employees during the Covid-19 period, with a sig value of 0.000 less than 0.05.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.

ABSTRAK

Di Indonesia, jumlah kasus virus Covid-19 pada tahun 2019 meningkat namun menurun pada tahun 2021. Salah satu dampak dari pandemi Covid-19 adalah pada sektor keuangan, seperti Koperasi Syariah. Permasalahan yang ada di KSPPS Baytul Ikhtiar Pamijahan selama masa Covid-19 adalah masalah lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan selama masa Covid-19. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* dengan jumlah sampel sebanyak 15 orang. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig 0,002 lebih kecil dari 0,05, sedangkan kedisiplinan kerja pada taraf signifikansi 5% tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig 0,737 lebih besar dari 0,05. Serta lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai KSPPS Baytul Ikhtiar selama masa Covid-19, dengan nilai sig 0,000 kurang dari 0,05.

Kata-kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN.

Corona Virus Diseases 2019 ialah virus yang ditularkan dari Kota Wuhan, China. Virus ini sangat cepat disalurkan oleh penderitanya melalui bersin, bersentuhan dan lain-lain. Virus Covid-19 dapat menular pada siapa saja baik itu anak-anak, orang dewasa, hingga lansia. Di Indonesia angka penderita virus ini seiring waktu semakin meningkat, pada bulan Maret 2021 sebanyak 1.353.834 kasus Covid-19, jumlah pasien yang sembuh sebanyak 1.169.916 dan jumlah yang meninggal dunia sebanyak 36.721 orang. Hingga sampai saat ini jumlah penderita virus Covid-19 terus bertambah. Pandemi Covid-19 memberikan dampak ekonomi dan kesejahteraan. Masyarakat kehilangan pendapatan karena omset perusahaan anjlok, yang berujung pada PHK. Menghentikan kegiatan tenaga kerja informal berpotensi meningkatkan pengangguran, kemiskinan, kesenjangan ekonomi dan sosial, sebagai akibatnya meningkatkan kejahatan.

Pemerintah melakukan sebagai upaya untuk mengurangi dampak Covid-19 terhadap perekonomian. Namun bantuan pemerintah tidak cukup membantu, untuk itu rakyat bersinergi menghadapi pandemi serta tatanan kehidupan baru (*New Normal*).

New Normal menjadikan para pelaku usaha untuk kembali beroperasi, dan pemberian modal kepada pelaku usaha ialah salah satu solusi untuk mengurangi dampak krisis Covid-19. Lembaga keuangan syariah juga dapat dijadikan sebagai alternatif solusi salah

satunya Koperasi Syariah. Koperasi Syariah adalah koperasi yang menghimpun semua usaha halal yang baik, bermanfaat dan menguntungkan, serta tidak termasuk riba (Ifham S, 2010:53).

Tujuan koperasi adalah untuk kesejahteraan ekonomi anggotanya sejalan dengan norma dan etika islam, berkontribusi pada pembentukan persaudaraan serta keadilan sejalan dengan prinsip-prinsip Islam dalam pembentukan tatanan ekonomi yang adil, sesuai dengan tujuan yang ditetapkan hukum Islam, koperasi syariah memiliki peran penting pada era *New Normal* untuk memulihkan dan berfungsi dalam mensejahterakan masyarakat (Buchori 2010:25).

Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan dan harus ditingkatkan secara efektif untuk mencapai kinerja yang optimal. Karyawan memegang peranan yang besar dalam upaya menaikkan mutu pelayanan yang ada pada perusahaan. Eksistensi karyawan sangat menentukan arah serta kebijakan perusahaan dikemudian hari. Kinerja karyawan sebagai suatu hal krusial bagi perusahaan untuk selalu menerima perhatian dikarenakan kinerja pegawai yang baik akan mampu menjaga kelangsungan perkembangan perusahaan.

Lingkungan kerja adalah situasi dan kondisi ada pada sekitar pekerja yang mampu mempengaruhi dirinya pada saat bekerja (Nitisemito, 1982:197). Dalam mencapainya perusahaan harus dapat membentuk situasi dan kondisi yang

mendorong serta meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan secara optimal khususnya pada hal kinerja. karyawan harus membuat organisasi atau lingkungan kerja yang aman. Dalam lingkungan kerja karyawan haruslah memperoleh rasa puas, tenang, dan aman pada saat bekerja dalam ruangan kerja (Sidanti, 2015:84).

Lingkungan kerja berdampak langsung pada karyawan, lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak sesuai akan menurunkan kinerja karyawan. Tempat kerja yang nyaman dapat dicapai dengan menjaga ruang kerja tetap bersih, cukup terang, berventilasi, musik yang bagus, serta tata letak yang nyaman.

Menurut Sutrisno dalam (Nanda R, 2020: 110), Disiplin ialah seseorang mematuhi hukum yang berlaku. Disiplin yang baik dapat mempercepat tujuan perusahaan, tetapi kedisiplinan yang buruk menjadi penghambat tujuan institusi. Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran seseorang dan tidak membiarkan kelalaian, penyimpangan atau kelalaian dalam bekerja. Tanpa dukungan disiplin perusahaan akan sulit mencapai tujuannya.

Disiplin kerja adalah kesediaan seorang karyawan untuk mematuhi peraturan yang berlaku, mengakui kewajiban dan tanggung jawab (Hasibuan, 2014:190). Tetapi ada juga sikap tidak disiplin karyawan yaitu absensi, terlambat, meninggalkan kantor, mengulangi kinerja yang buruk, mencuri, tidur di kantor, berkelahi, mengancam pemimpin, melanggar aturan, tidak mematuhi pemerintah, memperlambat pekerjaan, menolak bekerja lembur, menolak untuk bekerja sama dengan rekan kerja, kepemilikan serta penggunaan obat-

obatan di kantor, merusak alat-alat, penggunaan bahasa kotor atau kata-kata kotor dan pemogokan ilegal.

Disiplin kerja sebagai perilaku taat peraturan baik secara tertulis/tidak tertulis, serta kemampuan untuk menegakan daripada menghindari hukuman. Regulasi diperlukan untuk memberikan pedoman dan nasehat bagi karyawan supaya terciptanya ketertiban yang baik di perusahaan (Siagian 2016: 278). KSPPS Baytul Ikhtiar merupakan salah satu koperasi yang berbasis syariah yang mempunyai perkembangan pesat. Pada tahun 2008 KSPPS Baytul Ikhtiar resmi menjadi koperasi yang berbadan hukum dan telah dilegalkan pada tahun 2016 ke tingkat Provinsi. KSPPS Baytul Ikhtiar melakukan kegiatan pemberdayaan melalui layanan keuangan mikro dengan berbasis komunikasi. Pemberdayaan ini replika dari model *Grameen Bank*, sebuah pendekatan kelompok secara khusus ditunjukan bagi perempuan di keluarga berpenghasilan rendah.

Dari latar belakang di atas dapat diambil suatu rumusan masalah yaitu: bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar Pamijahan di Masa Covid-19.

II. TINJAUAN PUSTAKA.

II.1. Lingkungan Kerja.

Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung menghasilkan kinerja baik. Di sisi lain, ketika karyawan bekerja di lingkungan yang tidak sesuai dan tidak mendukung, mereka menjadi malas, lelah, dan tidak efisien (Adha & dkk, 2019:53).

Penerangan dalam ruangan dapat meningkatkan kinerja dan sebaliknya apabila kurang penerangan pada saat bekerja dapat mengurangi kinerja

karyawan (Nitisemito, 2015:97). Sedangkan menurut Sunyoto dalam (Astuti & Iverizkinawati, 2018:30) mendefinisikan lingkungan kerja sangat penting pada saat karyawan melakukan segala aktivitas bekerja.

Lingkungan kerja adalah dimana karyawan melakukan pekerjaan atau tanggungjawabnya sehari-hari (Siagian, 2014:56). Dalam lingkungan kerja karyawan haruslah memperoleh rasa puas, tentram, dan aman pada saat bekerja dalam ruangan kerja (Sidanti, 2015:84).

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat dijelaskan lingkungan kerja terdapat fasilitas pendukung untuk karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari di dalam ruangan. Lingkungan kerja dapat memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja karyawan, Ketika bekerja karyawan haruslah merasa puas, tentram, aman, dan nyaman, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

II.2 Kedisiplinan Kerja.

Manager menggunakan disiplin kerja pada saat berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka siap untuk mematuhi segala peraturan perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013: 825). Menurut Sutrisno dalam (Nanda R, 2020:110) mendefinisikan bahwa disiplin adalah sikap kesiapan dan kesediaan seseorang untuk mentaati dan mengikuti peraturan yang berlaku. Disiplin yang baik mempercepat pencapaian tujuan bisnis, sedangkan disiplin tidak baik/buruk akan menghambat pencapaian tujuan instansi. Disiplin di tempat kerja merupakan cara untuk mengubah perilaku dan upaya meningkatkan kesadaran dan motivasi untuk mematuhi semua peraturan bisnis (Rivai, 2015:825). Disiplin kerja dapat digambarkan sebagai sikap dan perilaku yang sesuai aturan perusahaan untuk mencegah kelalaian dalam bekerja. Ini harus ditetapkan pada organisasi bisnis sebagai alat yang digunakan manager

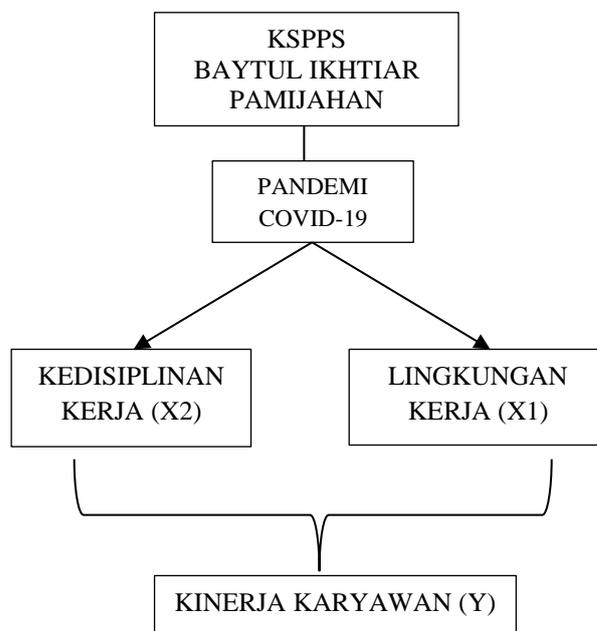
berkomunikasi dengan karyawan. Tanpa dukungan disiplin, akan sulit bagi perusahaan mencapai tujuannya.

II.3. Kinerja Karyawan.

Mangkunegara (2015:46) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kualitas dan kuantitas. Semakin besar keberhasilan karyawan, semakin produktif perusahaan secara keseluruhan, dan semakin perusahaan mampu memenangkan persaingan dan mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Darma (2009:228) bahwa kinerja pada tingkat organisasi berkaitan dengan upaya pencapaian visi organisasi.

Dapat dijelaskan bahwa hasil kerja pegawai adalah hasil kerja pekerja yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Semakin besar kontribusi karyawan terbaik, semakin besar produktivitas perusahaan dapat bertahan dalam persaingan.

II.4 Kerangka Pikiran.



Bagan I. Kerangka Pikiran.

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisa kedua variabel independen tersebut

mempunyai pengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan dimasa Covid-19 secara parsial maupun simultan.

III. METODE PENELITIAN.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Peneliti memilih objek KSPPS Baytul Ikhtiar Cabang Pamijahan yang beralamat di Jl. Babakansari, Desa Gunungsari, Kecamatan Pamijahan, Kabupaten Bogor.

Seluruh karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar Pamijahan, dengan jumlah 15 orang sebagai populasi. Karena populasinya tidak terlalu besar, maka peneliti menetapkan seluruh populasi sebagai sampel. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan teknik analisis data menggunakan pengujian asumsi klasik, pengujian hipotesis, analisis linear berganda dan uji koefisien determinasi. Dimana Pengujian asumsi klasik melakukan uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas serta pengujian hipotesis dilakukan Uji T dan Uji F.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.

IV.1. Karakteristik Responden.

Responden sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 12 orang (80%) dan 3 orang (20%) adalah responden perempuan. Ini menunjukkan bahwa karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar Pamijahan lebih banyak laki-laki dibandingkan perempuan. Dengan rentang usia >25 s/d 32 tahun ada 6 orang (40%), kemudian yang kurang dari < 25 tahun sebanyak 5 orang (33,3%) dan yang berusia > 32 s/d 45 tahun sebanyak 4 orang (26,7%).

IV.2. Uji Asumsi Klasik.

IV.2.1. Uji Normalitas.

Berdasarkan hasil data pada tabel uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Sig sebesar 0,200 lebih besar daripada 0,05 maka data berdistribusi normal.

IV.2.2. Uji Multikolinearitas.

Multikolinearitas menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja memiliki nilai *tolerance* kurang dari 1 dan VIF kurang dari 10 maka dapat dikatakan data tidak mengalami multikolinearitas.

IV.2.3. Uji Heteroskedastisitas.

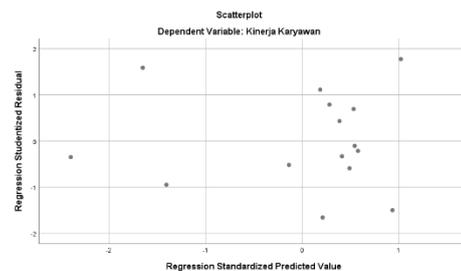


Diagram IV.1. Diagram Uji Heteroskedastisitas.

Berdasarkan gambar di atas sebaran titik-titik yang acak baik di atas maupun di bawah angka 0 dari sumbu Y dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

IV.2.3. Analisis Regresi Linear Berganda.

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan SPSS 25 diperoleh hasil yang tercantum dalam tabel di bawah ini:

Tabel IV.1. Tabel Hasil Analisis Regresi Berganda.

Variabel	Koefisien β	Standar Error
Konstanta	0,049	1.655
Lingkungan Kerja	0,440	0,114
Kedisiplinan Kerja	0,043	0,125

Sumber: Data Diolah 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda maka secara matematis dapat di tulis kedalam persamaan:

$$Y = 0,049 + 0,440 \text{ Lingkungan Kerja} + 0,043 \text{ Kedisiplinan Kerja} + e$$

IV.3. Pengujian Hipotesis.

IV.3.1. Uji T (Parsial).

Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai sig atau significance dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05.

Tabel IV.2. Tabel Hasil Uji T

Variabel	Koefisien Regresi (β)	Parsial	t hitung	Sig
Constant	0,049		0,030	0,977
Lingkungan Kerja	0,440	0,887	3,862	0,002
Kedisiplinan Kerja	0,043	0,079	0,343	0,737

Sumber: data diolah 2021

IV.3.1.1. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar 3,862 dan nilai t_{tabel} dengan uji dua arah $\alpha = 5\%$ (0,05) sebesar 2,201. Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} 3,862 lebih besar daripada t_{tabel} 2,201. Dan nilai sig 0,002

lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan demikian, variabel lingkungan kerja baik secara parsial maupun individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV.3.1.2. Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai t_{hitung} kedisiplinan kerja sebesar 0,343 dengan nilai t_{tabel} dengan uji dua arah $\alpha = 5\%$ (0,05) sebesar 2,201. Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} 0,043 lebih kecil daripada t_{tabel} 2,201. Dan nilai sig 0,737 lebih besar daripada 0,05 H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan kerja secara parsial atau terpisah tidak berpengaruh nyata pada taraf signifikan 5% (0,05) terhadap kinerja karyawan.

IV.3.2. Uji F (Simultan).

Pengujian simultan digunakan untuk mengukur pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama menggunakan nilai probabilitas (sig). Pengujian dilakukan dengan signifikansi 0,05 dan persiapan untuk menerima atau menolak hipotesis. Artinya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Artinya kedua variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (koefisien regresi signifikan). Artinya kedua variabel bebas memberikan pengaruh yang besar terhadap variabel terikat secara bersamaan.

Tabel IV.3. Tabel Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
Regression	356,528	2	178,264	73,580	0,000
Residual	29,072	12	2,423		
Total	385,600	14			

Sumber: Data Diolah 2021

Berdasarkan tabel nilai f_{hitung} sebesar $73,580 > 3,89 f_{tabel}$ tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan kedisiplinan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar Pamijahan dimasa Covid-19.

IV.3. Koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 dan 1 yang berarti semakin kecil R^2 , maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, apabila R^2 semakin mendekati 1, maka hubungan variabel semakin kuat.

Tabel IV.4. Tabel Hasil Koefisien Determinasi.

R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,962	0,925	0,912	1,557

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, di dapatkan nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,912 yang artinya pengaruh variabel independen (lingkungan kerja dan

kedisiplinan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 91,2% sedangkan sisanya 8,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti pada penelitian ini. R^2 menunjukkan sebesar 0,925 mendekati 1 maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

IV.4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Bayu Sedih Nanda Ria (2020), Siska Setiawati dkk (2020), Risky Nur Adha dkk (2019), Rini Astuti dan Iverizkinawati (2018) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang optimal lebih efisien, tetapi sebaliknya ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang tidak sesuai, mereka menjadi malas dan cepat lelah lalu kinerja pegawai akan buruk (Adha dkk, 2019: 53). Lingkungan kerja dianggap sebagai faktor penting dalam bekerjanya karyawan. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja baik maka kinerja pegawai KSPPS Baytul Ikhtiar Pamijahan di masa Covid-19 juga akan meningkat.

IV.5. Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Mardiyah Tusholihah, dkk (2019) dan tidak relevan dengan hasil penelitian Yuniman Zebua (2020), Nelly Azwarni Sinaga dan Nur Syafitri Melayu

(2020), dan Siska Setiawati dkk (2020) yang menyatakan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel disiplin kerja tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai KSPPS Baytul Ihtiar Pamijahan selama masa Covid-19. Penyebabnya seperti keterlambatan kedatangan karyawan yang terus menerus dan penurunan semangat karyawan selama periode Covid-19. Karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang diterimanya.

Tidak semua dari kedua variabel yang diteliti berdampak parsial terhadap kinerja karyawan KSPPS BaytulIhtiar Pamijahan selama masa Covid-19. Oleh karena itu, KSPPS Baytul Ihtiar Pamijahan memadukan lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk sekaligus meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan perusahaan secara tepat, efektif dan efisien serta mencapai hasil yang maksimal.

IV.6. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Secara bersama-sama, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai KSPPS Baytul Ikhtiar selama masa Covid-19. Hasil ini sesuai dengan penelitian Bayu Sedih Nanda Ria (2020) yang menyatakan lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah di mana banyak kelompok memiliki struktur pendukung untuk pekerjaan sehari-hari mereka di dalam ruangan. Lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif atau negatif terhadap pekerjaan seorang

karyawan. Kondisi Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, perlu disediakan lingkungan kerja yang baik sehingga mereka dapat merasakan atap yang memuaskan, tenang, aman dan nyaman.

Disiplin kerja yaitu perilaku mereka yang mengikuti peraturan organisasi dalam upaya meningkatkan kesadaran dan mencegah mereka melakukan, mempertahankan, dan mengabaikan pekerjaannya. Organisasi perusahaan harus disiplin. Tanpa dukungan disiplin, sulit bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya.

V. SIMPULAN.

Berdasarkan penelitian yang telah dibahas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t_{hitung} 3,862 lebih besar daripada nilai t_{tabel} 2,201, dengan nilai sig 0,002 lebih kecil daripada 0,05 yang artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar Pamijahan di masa Covid-19.
2. Kedisiplinan kerja secara parsial tidak berpengaruh nyata pada taraf signifikan 5% (0,05) terhadap kinerja karyawan karena dari nilai t_{hitung} 0,343 lebih kecil daripada nilai t_{tabel} 2,201 dengan nilai sig 0,737 lebih besar daripada 0,05. Dalam hal ini faktor-faktor disiplin kerja seperti balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan nampaknya tidak mempengaruhi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar Pamijahan di masa Covid-19.

3. Lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena hasil uji F (Simultan) yang memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil daripada 0,05.

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

1. Bagi pihak KSPPS Baytul Ikhtiar Pamijahan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada karyawan. Saran untuk perusahaan antara lain:

- a. Di masa Covid-19 penting bagi KSPPS Baytul Ihtiar Pamijahan mengkombinasikan antara lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan secara bersamaan agar tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan baik akan memperoleh hasil yang maksimal.
- b. Perusahaan perlu memperhatikan hal yang menyangkut dengan kedisiplinan kerja misalnya menerapkan hukuman atau sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, pemberlakuan surat peringatan yang tegas bagi pelanggar yang melakukan pelanggaran berat agar karyawan lebih disiplin dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya.

- a. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam dengan melakukan penelitian lebih dari satu cabang perusahaan, agar hasil penelitian dapat digeneralisasi untuk ruang lingkup yang luas.
- b. Peneliti selanjutnya dapat menambah variabel-variabel seperti kepemimpinan, prestasi, budaya organisasi komunikasi, pembagian kerja, dan peneliti selanjutnya dapat menambahkan responden agar jumlah responden yang diteliti lebih banyak dari peneliti sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R., & dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks Volume 4 No. 1*, 53.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, R., & iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sarana Argo Nusantara Medan. *Jurnal Ilman Vol. 6 No. 1*, 26-41.
- Darma, S. (2009). *Manajemen Kinerja*. Bogor: Pustaka Belajar.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP.

- Gofur, A., & dkk. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor). *Jurnal Reformasi Administrasi Volume 8, No. 1*, 42-48.
- Handoko, H. (2010). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi Cetakakan Ketujuh Bumi Aksara..
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi Cetakakan Ketujuh Bumi Aksara.
- Ifham S, A. (2010). *Buku Pintar Ekonomi Syariah*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Isfahila, A., & dkk. (2018). Pengaruh Harga, Desain, Serta Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen. *JSMBI Vol. 8 No. 2*, 211-117.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Rajawali Persada.
- Mangkunegara, A. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mubarok, A., Thantawi, T. R., & Shiddieqy, H. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Promosi dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Sagaranten Sukabumi). *Sahid Business Journal*, 1(01), 115-129..
- Nanda R, B. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal El- Riyasah Volume 11 nomor 2*.
- Ningsih, F. F. F., Trihantana, R., & Kusumaningrum, R. (2022). Analisis Manajemen Syariah dalam Pengelolaan Perusahaan dengan Struktur Kepemilikan oleh Keluarga di CV Santosa. *Sahid Business Journal*, 2(01), 99-117.
- Nitisemito, A. (1982). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putra, T. A., Thantawi, T. R., & Putra, B. P. (2022). Analisis Manajemen Syariah Perbandingan Kinerja Keuangan Antar Cabang Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Baytul Ikhtiar (Studi Kasus Cabang Cipanas Dan Leuwisadeng, Kabupaten Bogor). *Sahid Banking Journal*, 2(01), 120-128
- Rivai, V. (2015). *Performance Appraisal Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. (2016). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Rineka Cipta.
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *JIBEKA Volume 9 Nomor 1*, 44-53.
- Sinaga, N., & Melayu, N. (2020). Peningkatan Disiplin Kerja Ditinjau dari Aspek Motivasi Pada Dinas Kesehatan Kota Sibolga. *Jurnal AKRAB JUARA Volume 5 Nomor 4 Edisi November*, 107-123.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja

- Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol.8, No. 1*, 15-22.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Setyawan, D. (2014). *Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian*. Surakarta: Politeknik Kesehatan Kementrian Kesehatan Surakarta.
- Veithzal, R., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zebua, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA) Vol. 1, No. 1*.